

cano. Stupisce perciò che egli abbia raccolto gli excerpta del *Defensor pacis* di Marsilio da Padova dalla vecchia e scorretta edizione del Goldast (1614), anziché dall'una o dall'altra delle due ottime edizioni critiche approntate nel 1928 dal Previtè-Orton, e nel 1932-1933 da Riccardo Scholz. Tanto più che il famoso passo I, 12 (n. 521 dell'antologia) sulla origine popolare del potere, nell'edizione critica ha subito una radicale trasformazione, ed al criterio puramente maggioritario sancito nell'edizione del Goldast, si è affiancato ora il principio qualitativo. Sempre nella sezione dedicata al Padovano, è da rilevare poi che l'excerptum n. 524 non appartiene alla I^a « Dictio » (che è di soli 19 capitoli) ma alla II^a, e va perciò collocato in coda alla intera scelta.

G. MIGLIO

Milano, Università Cattolica.

MAIER N. R. F., *Principles of Human Relations. Applications to Management*. New York, Publisher: John Wiley & Sons, Inc., New York I. 1952.

Questo volume del Professore di Psicologia della Università di Michigan descrive i modi efficienti di trattare con le persone in modo da portare loro utilità... « Si deve educare e sviluppare il gruppo o la persona e non imporsi ad essi ».

La decisione di gruppo è il tema fondamentale del libro. Anni di studio nella industria hanno provato al Dr. Maier che ogni tentativo di imporre forzatamente dall'alto un nuovo programma o un nuovo metodo agli impiegati (o a ogni altro gruppo) è destinato ad incontrare ostilità od apatia, col risultato di ridurre in ambedue i casi l'efficienza dei nuovi metodi, indipendentemente dal fatto che essi siano in teoria « più efficienti ».

Secondo l'A. « il principio della partecipazione sottintende il trattamento dei gruppi e degli individui », Egli descrive molti differenti procedimenti di

discussione, ideato ciascuno di essi per superare un differente tipo di resistenza da parte del gruppo. Inoltre presenta procedimenti per tutti i livelli di « management », sia quando il capo-reparto cerca di trovare la ragione della inefficienza della sua sezione o sia quando il direttore tecnico cerca di spiegare ad un largo gruppo un ampio cambiamento di programma. « Diventare abili nelle relazioni umane è argomento complesso. Bisogna non soltanto offrire degli efficienti metodi ma si deve anche convincere le persone ad usare i metodi efficienti che sono a disposizione ».

Gli esempi e le applicazioni del trattato si riferiscono all'industria ma i principi si applicano a tutte le situazioni dove dei superiori devono trattare con gruppi o con individui.

Il Dr. Maier sa che i principi ed i metodi che espone sono buoni perchè egli si è interessato di molte sistemazioni di tipo industriale. Ogni parte di qualche rilievo del volume è illustrata con almeno un caso preso dalla esperienza personale dell'Autore.

In breve, il volume dimostra come il capo-reparto, il supervisore, il direttore — i capi di tutte le specie — possono combinare una alta efficienza con un tono elevato negli impiegati, usando la discussione di gruppo, il « consiglio non-imposto » e simili metodi, ciascuno ideato per superare un particolare tipo di resistenza negli impiegati.

L. ANCONA

Ann. Arbor, U.S.A.
Michigan University.

MARCONCINI F., *Imposta e questioni di bilancio*. Un vol. di pagg. 265, La Giordica, Milano, 1952.

Quest'opera destinata agli studenti universitari presso i quali il prof. Marconcini svolge la sua opera di docente da lunghi anni, è una interessante esposizione, fatta con metodo personale, di alcune fondamentali questioni della Scienza delle Finanze.