

Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment

CompLex, Budapest, 2009

Poór József legújabb könyve lenyűgöző méretű, több, mint 600 oldalas terjedelmével. Ez első hangzásra akár ijesztő is lehet, de érdemes végigolvasni. A szerzőnek már több könyve jelent meg a HR témakörében, ennek ellenére jelen műve más, az előzőeket nem ismétlő, aktuális, naprakész munka. A címnek megfelelően a nemzetközi HR-rel foglalkozik, arra koncentrálni, gyakorlati megközelítésben adva hasznos ismereteket a témában érintett vezetőknek, szakembereknek, hallgatóknak. Bár terjedelme tekintélyes, mégis benne felesleges rész. Az egyes fejezetek akár kézikönyvszerűen, önállóan is olvashatók.

A könyv szerkezete logikus, jól követik egymást az egyes fejezetek. Az 1. fejezetben a szerző a nemzetköziesedés – globalizáció témakörével foglalkozik, mint napjaink mindenkit érintő kérdéskörrel, ami természetesen jelentős hatást gyakorol a nemzetközi emberi erőforrás menedzsmentre is. A fejezettel a szerző mintegy „megágyaz” a későbbi fejezeteknek, megadva azokat a fogalmakat, ismertetve azokat a nézeteket, irányzatokat, melyek a világgazdaság és azon belül a nemzetközi emberi erőforrás menedzsment gyakorlatát meghatározzák. A szerző, helyesen, elkerüli azt a csapdát, hogy bármely nézet mellett lándzsát törjön, igyekszik semleges objektív maradni, kiemelve azokat a ténye-

zőket, melyek hatásai tetten érhetők a gyakorlatban.

A 2. és 3. fejezetben képet kapunk a különböző főbb modellekről, a hazai fejlődésről, a nemzetközi emberi erőforrás menedzsment (IHRM) alapjairól, kapcsolatáról és különbözőségeiről a HRM-től.¹ Az interkulturális közelítés, a különböző kultúramodellek bemutatása elengedhetetlen részei az IHRM megértésének és alkalmazásának. A kulturális intelligenciáról szóló részt még „izmosítani” lehetett volna a különböző típusok bemutatásával és a CQ fejlesztés módszereinek rövid leírásával. Az etika és korrupció kérdéseinek rövid elemzése nagyon jó és hasznos. Ahol emberek dolgoznak, ahol a HRM-mel foglalkoznak, ott ezek a kérdések kihagyhatatlanok.

A 4. és 5. fejezet IHRM stratégiai kérdéseivel és szervezeti keretével foglalkozik. A stratégiafelfogás fejlődésétől a stratégiaalkotás gyakorlati működéséig jut el a szerző. A nemzetközi vállalatok szervezeti formáinak bemutatása megadja az IHRM működésének lehetséges kereteit, és ezeken belül a HR szervezetek alaptípusait.

A 6-9. fejezetek kiválóan eltalált, abszolút gyakorlati részei a könyvnek. A gyakorló HR-szakemberek számára itt megtalálhatók azok az ismeretek, melyeket napi munkájukban azonnal hasznosítani tudnak. A szerzőnek nem volt könnyű dolga, hiszen a tobor-

zás-kiválasztás, a személyzetfejlesztés, a teljesítménymenedzsment, az ösztönzés kérdéseiről rengeteget olvashatunk. Sikerült, mégpedig kiválóan, a nemzetközi HR-feladatokra koncentrálni, új ismereteket nyújtania. Az olvasó „étvágya” megnő, szívesen tudna meg többet a különböző kiválasztási tesztekéről (MMPI, MBTI, stb.), amelyekről csak utalásszerűen esik szó. Avagy az ösztönzés nem anyagi módszereiről.

A 10. fejezet a visszatéréssel, hazatelepüléssel és leépítéssel foglalkozik. Nagyon hasznos, hogy a szerző ezekre a kérdésekre felhívja a figyelmet, hiszen nagyon sok cég követ el ezen a területen hibákat, ami miatt elveszít embereket, holott a képzett, nemzetközi gyakorlattal rendelkező munkatársak komoly emberi tőkét jelentenek. Nehéz ebből a műből részeket kiemelni, de e sorok írója számára a 6-10. fejezetek voltak a legelvezetesebbek.

A 11. fejezet a munkaügyi kapcsolatokat tárgyalja. Lényegretörően mutatja be a nemzetközi cégek munkaügyi viszonyait meghatározó tényezőket. Itt talán nem ártott volna a hazai helyzet specialitásairól is szót ejteni.

A 12. fejezet a tanácsadással foglalkozik. Bár első látásra mintha csak egy rétegnek szólna a fejezet, de végigolvasva megállapíthatjuk, hogy mindazon cégeket érintheti, amelyek tanácsadót

¹ Meg kell jegyezni, hogy a Kelet-Európa kifejezés használata (2.4.2) nem szerencsés. Magyarország, Csehszlovákia, stb. Közép-Európa részei.

vesznek igénybe. Ilyenek pedig sokan vannak, elsősorban a nagyobb cégek körében. Hasznos gyakorlati tudnivalókat ismerhetünk meg a fejezetből. (A „tanácsadóévés” nem szerencsés kifejezés, sőt.) Jól felkészülhetünk a tanácsadó kiválasztására, a vele való együttműködésre.

A 13. fejezet kifejezetten magyar specifikus, nagy feladatra vállalkozik, amikor az 1988-2006 közötti időszak magyarországi HRM/IHRM gyakorlatának fejlődését kívánja leírni. Teszi ezt megalapozott kutatások eredményeinek bemutatásán keresztül. Kérdés, hogy ezeknek az egyébként nagyon jó kutatásoknak az eredményei alkalmasak-e a teljeskörűség képviseletére. De a szerző nem is tűz ki ilyen célt maga elé. Következtetései, javaslatai a bemutatott kutatásokra alapoznak, de így is alkalmasak voltak általánosítható

eredmények megfogalmazására.

A 14. fejezet innen folytatódik, az IHRM jövőjét próbálja felvázolni. Mondanivalója elgondolkodtató, sőt akár cselekvésre késztető is.

A 15. fejezet egy 80 oldalas „gyűjtemény”. 13 esettel ismerkedhet meg az olvasó. Mindegyik eset más és más, jól vannak összeválogatva. Különböző szektorok, különböző profilú, nemzetiségű esetekről olvashatunk. A fejezetek végén lévő esetiírásokat is ideszámítva igazán sok, tartalmas esettel ismerkedhetünk meg, melyek nem öncélúak, hanem nagyon jól segítik a könyv mondanivalóinak megértését. Megjegyzem, változatosabb lett volna, ha néhány rossz, kudarcos eset is megjelenik.

A majd 40 oldalas melléklet-ről is szót kell ejteni. Ezek kiválóan használható segédeszközök minden HR szakember számára. Az irodalomjegyzék 50 oldal!

Mint egy szakkönyvtár katalógusa. Az érdeklődő bőven talál magának olvasnivalót.

A könyv erénye didaktikus stílusa, ami nyilván következik szerzője tanári voltából is. Így az oktatásban jól használható. Szöveggközi szemelvényei, táblázatai szemléletesek, jól szolgálják a megértést. Kár, hogy több helyen értelemzavaró elütések zavarják az olvasót.

Összefoglalva: a könyv ajánlható nemcsak a HR-szakemberek, hanem a vezetők számára is. Olyan ismereteket nyújt, melyekre minden, a nemzetközi üzleti életben részt vevő vállalat vezetőjének szüksége van, ha az emberi tőkét jól akarja hasznosítani, amivel kiemelkedhet és sikeressé válhat.

*Ternovszky Ferenc
egyetemi tanár
Budapesti Gazdasági Főiskola*

Tisztelt Szakmabeli! Tisztelt (leendő) Olvasónk!

2009. január eleje óta a  tulajdonosa a GfK Piackutató Intézet.

A Marketing & Menedzsment több, mint négy évtizede tart lépést a marketingvilággal: 1967-ben jelent meg először, ugyanakkor, amikor Philip Kotler Marketingmenedzsment című könyve. Azóta több, mint 20 ezer oldalon mutatta be a magyar és nemzetközi marketingszakma új ismereteit és megközelítéseit. Beszámolt az eredményekről, bemutatta a fejlődés irányait, számot adott a piackutatás, a reklám, a pr és a menedzsment-tudományok fejlődéséről.

Az egy éves előfizetés 11.600 Ft helyett most kedvezményesen **11.000 Ft**, mely összeg a postaköltséget is tartalmazza.

Fizessen elő most a hirlapelofizetes@posta.hu e-mail címen vagy érdeklődjön a GfK Hungária Piackutató Intézetnél az alábbi telefonszámon: **+36 1 452-3060**.

A Marketing & Menedzsment a szakma, hazai viszonylatban egyetlen olyan kiadványa, amely akadémiai rangú lap. Magyarországon csak nálunk olvashatja a marketing és pr szakma alapköveinek számító, nemzetközileg elismert marketingprofesszorok és gyakorlati szakemberek írásait is, egyszerre. A cikkek hosszabb terjedelme lehetőséget ad arra, hogy ne csak felszínesen, feketén-fehéren, szárazon mutassuk be a marketing világát, hanem színesebben és mélységeiben lássák és olvassák azt. Kiadványunk minden számában legalább egy angol nyelvű cikket is közlünk.