

adatok jelzik a vállalkozás nagyságát és összetettségét: egy különlegesen kiterjedt iparág menedzselésének területeit valóban nem könnyű alig több mint 200 oldalon bemutatni. A szerző(k) alapos kutatómunkát végez(tek): a kötet egyes fejezetei széles és mély elméleti bázisról árulkodnak. A szolgáltatások elméleti háttere iránt érdeklődőknek mindenképpen hasznos összefoglalót kínál a szakkönyv. A téma iránt komolyan érdeklődők további munkáját segíti a kötet végén található, több mint 230 tételből álló bibliográfiai jegyzék.

A gyakorló szakember kérdése természetesen sokkal inkább az, hogy az elolvasottakat minként építheti be a mindennapi munkájába, a kötet gondolatai hogyan válhatnak egy működő szolgáltató cég tevékenységének, működésének építőköveivé. Az olvasó érzése e téren ambivalens. A szakkönyv egyrészt a szolgáltató cégek számára számos, a napi működés szempontjából elengedhetetlenül fontos témakört érint: a szolgáltatások minőségi kérdései, ügyfélkapcsolati feladatok, humán tényezők, marketingmunka. Ugyanakkor meg kell je-

gyeznünk, hogy a kötet némi-kepp visszafogottan bánik a gyakorlatba egyszerűen átültethető, illetve szemléletes gyakorlati példákkal szolgáló esettanulmányokkal. Az egyetemi szöveggyűjtemény jellegűt erősíti a kötet korábban említett ábrái, grafikonjai. Bár valóban áttekinthető illusztrációkról van szó, azok grafikai minősége bizony javítható. Reméljük, a főként egyetemi/főiskolai hallgatóknak hasznos kötet következő kiadásában ezek az apróságok is helyre kerülnek.

R. Nagy András

POÓR JÓZSEF

HR mozgásban

Nemzetköziesedés az emberi erőforrás menedzsmentben

MMPC Bt, Budapest, 2006.

A gazdaság világméretű egységesülése, a gazdasági verseny globalizálódása, Magyarország EU-csatlakozással együtt járó megújult versenykörnyezete, a HR témakör iránti tudományos/gyakorlati érdeklődés állandósulása egyértelművé teszi a témaválasztás időszerűségét. A globalizáció csak felerősítette a gazdaságban a szervezetek létezésétől követhető folyamatot: a szervezetek receptíóját. A gazdaságban sikeres

szervezeti formák átvétele azonban csak önmagában nem jelentett és jelent eredményességet, ezért van szükség a szervezeti tényezők rendszerének állandó manipulációjára, az alkalmazottak sokrétű befolyásolására, a vezetés, a menedzsment hasonló kialakítására, a közel hasonló HR tevékenységekre. A rendszerváltás a korábban korlátozottan kihasznált emberi erőforrások és a velük kapcsolatos tevékenység súlyát

területileg is új dimenziókba helyezte.

Poór József legújabb munkája szinte valamennyi tudásterületet igénybe veszi ahhoz, hogy a HR-munka rendszerezése során újjólag megismertesse a nemzetköziesedett HR-tudás összefüggéseinek típusosságát. A hazai gazdasági reformfolyamatok során fokozatosan kerültek előtérbe az emberi erőforrással kapcsolatos tudományos megközelí-

tések, majd a gyakorlati feladatokra szerveződő intézményesült szervezetek. Ezek előbb a munkaügy, a személyzeti munka, a szociális és oktatás utóbb a művelődés és a kultúra köreit fogták át. A fejlettnak vélt világ HR-tevékenységének megismertetése/megismerése funkcionálisan három szakaszban ment végbe: előbb néhány ember majd kisebb szakmailag érintett csoportok végül a széles személyügyi, humánerőforrás körben foglalkoztatottak körében terjedt. Poór József az első csoportba tartozott, már korai munkáiban majd az általa szervezett többféle kutató-író közösségek folyamatos szervezésével teremtette meg azt a szakirodalmi infrastruktúrát, amelynek jelentős szerepe volt a már alkalmazott személyügyi/emberi erőforrás elmélet és gyakorlat hazai transzferében. Ebben a tevékenységben a Pécsi Tudományegyetem szakírói is tevékenyen közreműködtek.

Ahhoz, hogy a HR integrált multidiszciplinaritását megértsük, és így is használjuk, szükséges az alkotó diszciplínák teljességre törekvő számbavétele. Szerzőnk munkamódszerében ez sajátosan nyilvánul meg: a folytonos ismétlés helyett az alkotás lehetőségének megteremtésére irányuló tudatosság van jelen, megalapozva ezzel a HR-szakember lehetséges pozitív kicsengésű scénárióját. Feldolgozásában didaktikusan jár el, művében az ismereteket számos esettanulmány keretében problémamegoldásokhoz kapcsolta, amelyeket célraorientált formában, 15 nagy fejezetben bocsát az érdeklődő rendelkezésére. A kézikönyv meghatározás messzemenően kifejezi Poór József szándékát, a fejezetek logi-

kus rendben fogják át a HR-tendők sorát.

A Nemzetköziesedés-globalizáció (1), Emberi erőforrás (HRM) alapok (2), a Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment (HRM) alapok (3), a Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment stratégiai kérdései (4), a Vállalatok nemzetköziesedésének szervezeti keretei (HRM) konzekvenciái (5), a Toborzás és kiválasztás nemzetközi kör-

„Ahhoz, hogy a HR integrált multidiszciplinaritását megértsük, és így is használjuk, szükséges az alkotó diszciplínák teljességre törekvő számbavétele. Szerzőnk munkamódszerében ez sajátosan nyilvánul meg: a folytonos ismétlés helyett az alkotás lehetőségének megteremtésére irányuló tudatosság van jelen, megalapozva ezzel a HR-szakember lehetséges pozitív kicsengésű scénárióját.”

nyezetben (6), a Tréning és személyzetfejlesztés nemzetközi aspektusai (7), a Teljesítménymenedzsment (TM) nemzetközi aspektusai (8), az Ösztönzés nemzetközi környezetben (9), a Viszszatérés, hazatelepítés és leépítés (10), az Ipari viszonyok nemzetközi környezetben (11), a Tanácsadás a nemzetközi emberi erőforrás menedzsmentben (12), a Magyar vállalatok HRM/IHRM gyakorlatának vizsgálata /1997-2005/ (13), A jövő (14) és az Esettanulmányok – HR lokális, regionális és globális szerepben (15) fejezeti szemléletesen mutatják a HR alapjaiban egységes, de körülményektől függő folyamatát. Az elméletileg jól megalapozó fejezetfelvezetések utáni magyarázó részletek, az egyes vélemények igen hasznos beillesztése, a rendkívül szerteágazó szakirodalom feldolgozás (a kötetben 631 idézet

van, szerzőnk a téma számára relevánsakat közli) a téma feldolgozásának teljességre törekvését is tükrözi.

A HR globális komplexitásának feldolgozása nem könnyű feladat. Bár az egyes fejezetekben tárgyaltak, mint súlypontok szerepelnek, nem fedik el a HR „mozgását”, mert szerzőnk rendszeresen utal a másutt (is) tárgyalt összefüggésekre. A szakmailag magas színvonalú

nyelvezet, olvasmányos feldolgozás a HR tudományközi kapcsolatait is tükrözi, amelyek a HR interdisziplinaritása formájában tematizálódnak. Ez a felismerés vezet el a HR mozgásban cím mögötti multidiszciplinaritáshoz, ezzel a HR létező nemzetköziesedésének folyamatához. Ebben a folyamatban sok az egyezés, de sok az ellentmondás is, amelyek együttesen jellemzőek a HR-el kapcsolatos véleményekben (pl. 75. és 144. oldal), és amelyeket a gyakorló HR-esek a körülményektől függően mérlegelhetnek.

Szerzőnk sajnálattal írja, hogy egy amerikai szerző (158. old.) mások mellett azt állapítja meg, hogy szükség van új tehetségekre, a lehetséges tehetségforrások között csak India és Kína szerepel. A recenzens és szerzőnk is ismer tehetséges, sikeres magyar és kelet-európai országokból származó

menedzsereket. Hosszú távon az átalakított magyar (és más) iskola-rendszerből egyre kevésbé kerülnek ki tömegesen olyan kreatív személyiségek, akiktől (mint ma) a külföldi szervezetek várható eredményeket igényelnek. A tehetség és tudás ilyen nyugati HR felfogása tipikus és a globalitás örve alatt éltetett emberi kihasználásra irányul, amit felismerve, a hazai HR-nek kellő súllyal ellentételezni kellene, de amit a körültekintően irányított nemzetköziesedés mindenképpen megakadályoz, nekünk pedig bizonyos határig alkalmazkodnunk szükséges.

A kötet egy mondatrészében szerepel, hogy „minden ugyanolyan, de mégis más”. A nemzetköziesedés adottság, a nemzeti kulturális tömbök különbözősége ellenére ott, ahol szervezetenként hasonló gazdasági rendszer épül ki (vö. a globális vállalatok), ott ugyanolyan HR gyakorlat honosodik meg. A HR-munkára ennél jellemzőbb kép aligha adható. Új ismeretforrásunk adott, rajtunk áll, mit hasznosítunk belőle.

A kötet az 1990-óta Magyarországon is működő Mercer Kft. jól kezelhető, ízléses kiadásában jelent meg olyan időszakban, ami-

kor az EU egységesítő igyekezete a gazdasági teljesítmények meg- és fenntartása érdekében erőteljes HR-hatékonyságot szorgalmaz. Poór József összefoglaló és rendszerező művet készített. A mű túlmutat a kézikönyvjellegen. Ténylegesen igazi tanácsadás, mert olyan részletesen tárja fel az egyes témacsoportokat, amelyek az olvasó/felhasználót megfelelő képességek birtokában a sikeres HR munkához juttatják el.

Krisztián Béla

Marketing
& MENEDZSMENT

HIRDESSZEN LAPUNKBAN!

Így hirdetései a legjobb menedzserekhez és közgazdászokhoz jutnak el.

SZERKESZTŐSÉG ÉS KIADÓHIVATAL

1055 Budapest V., Szent István krt. 17. • Postacím: 1373 Budapest, Pf.: 617

Telefon/fax: 488-7496

E-mail: info@m-and-m.hu