

HR mozgásban

Nemzetköziesedés az emberi erőforrás menedzsmentben

MMPC Bt.

A gazdaság világméretű egységessülése, 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 követhet-

használt 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 újólag megismertesse a nemzetköziesedett HR-tudás összefüggéseinek típusosságát. A hazai gaz-

ment végbe: előbb néhány ember, majd kisebb szakmailag érintett csoportok, végül a széles személyügyi, humánerőforrás szegmensben 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 scenárióját. Feldolgozásában didaktikusan jár el, művében az ismereteket számos esettanulmány keretében problémamegoldásokhoz kap-

„A fejlettnak vélt világ HR-tevékenységének megismeretése/megismerése funkcionálisan három szakaszban ment végbe: előbb néhány ember, majd kisebb szakmailag érintett csoportok, végül a széles személyügyi, humánerőforrás szegmensben foglalkoztatottak körében terjedt.”

tő folyamatot: a szervezetek recepcióját. 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 rendszer-váltás a korábban korlátozottan ki-

dasági reformfolyamatok sorában fokozatosan kerültek előtérbe az emberi erőforrással kapcsolatos tudományos megközelítések, 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 megismeretése/megismerése funkcionálisan három szakaszban

csolta, amelyeket célorientált formában, 15 nagy fejezetben bocsát az érdeklődő rendelkezésére. A kézikönyv meghatározás messzemenően kifejezi Poór József szándékát, a fejezetek logikus rendben fogják át a HR-teendők 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 környezetben (6), a Tréning és személyzetfejlesztés nemzetközi aspektusai (7), a Teljesítménymenedzsment (TM) nemzetközi aspektusai (8), az Ösztönzés nemzetközi környezetben (9), a Visszatérés, 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) fejezetei szemléletesen mutatják a HR alapjaiban egységes, de körülményektől függő folyamatát. Az elméletileg jól megalapozó fejezettelvezetések 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 tárgyalnak, 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 interdiszciplinaritása formájában tematizálódnak. Ez a felismerés vezet el a HR mozgásban cím mögötti multidiszciplinaritáshoz,

„A nemzetköziesedés adottság, a nemzeti kulturális tömbök különbözősége ellenére ott, ahol szervezetileg hasonló gazdasági rendszer épül ki, ott ugyanolyan HR-gyakorlat honosodik meg.”

ezzel a HR létező nemzetköziesedésének folyamatához. Ebben a folyamatban sok az egyezés, de sok az ellentmondás is, amelyek együttesen jellemzőek a HR-rel 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, de 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) iskolarendszerekből 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 globalizáció örve alatt éltetett emberi kihasználásra irányul, amit felismerve, a hazai HR-nek kellő súllyal el kellentételezni 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 nemzet-

köziesedés adottság, a nemzeti kulturális tömbök különbözősége ellenére ott, ahol szervezetileg 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 egy olyan időszakban jelent meg, amikor az EU egységesítő igyekezete a gazdasági teljesítmények meg- és fenntartása érdekében erőteljes HR-hatékony-ságot szorgalmaz. Poór József összefoglaló és rendszerező művet készített. A mű túlmutat a kézikönyv jellegén. Ténylegesen igazi tanácsadás, mert olyan részletesen tárja fel az egyes témacsoportokat, amelyek az olvasót/felhasználót megfelelő képességek birtokában a sikeres HR-munkához juttatják el.

Krisztián Béla