

KÖNYVISMERTETÉSEK

Rózsa György

Magyar elsők

Budapest, Kossuth Kiadó, 2006

Igen tanulságos és sok érdekes-séggel is szolgáló összeállítást adott közre a Kossuth Kiadó: magyar honi úttörők és újításaik díszszemléjét, válogatott honi innovációk sokszínű, képes katalógusát.

Az innováció a potenciális befogadó környezetben újnak számító dolognak – jelesül terméknek, szolgáltatásnak, termelési eljárásnak, kereskedelem- vagy értékesítésszervezési technikának, termelési vagy piaci szervezetnek stb – a helyi gyakorlatba történő sikeres bevezetése és elfogadtatása. Ebből a nézőpontból ez a színes érdekes kötet nagy része a legkülönfélébb területeken megvalósult magyar innovációk seregszemléje. Természetesen csak válogatás azokból, de több nem is lehetne, teljes képet adni lehetetlen lenne. Voltaképpen nem is mindig található általános érvényű és objektíven megítélhető kritérium arra, hogy mi tekinthető valódi újításnak, olyan teljesítménynek, amelyben első lehet lenni, vagy érdem elsőnek lenni – hová soroljuk pl., hogy kik voltak az első ismert kémek a magyar történelemben, vagy ki volt az első szépségkirálynő. Így mindenképpen csak önkényes döntést lehet hozni arról, hogy a kisebb jelentőségű dolgok felé meddig tágítjuk a kört, és egyáltalán minek alapján mérhető a jelentőség. A teljesség ezért elvileg sem érhető el. Ismeretterjesztőnek szánt könyvnél pedig, amelynek rendeltetése, hogy az emberek minél szélesebb köréhez jusson el, fontos szempont, hogy az ne riassa el túlméretezett terjedelmével az amúgy is hajszolt

olvasót, és hogy a méreteiben is kellemes, jól kezelhető legyen.

Erről a válogatásról méltán mondható, hogy jól sikerült. Eleendősen széles körű és gazdag, hogy igazán érdekes legyen, és csupa olyan „első” mutat meg, akit, illetve amelyet mindenki értékeseznek, de legalább is megismerésre méltóan érdekesnek talál.

Benne kereken félszáz honi újdonság, „első” tárul elénk, az élet legkülönözőbb területeiről, a honfoglalás korától napjainkig, végig a magyar történelmen. Egy kisebb hányadukat ugyan nem neveznénk innovációnak, de akit érdekel a honi élet fejlődése, így pl. új intézmények, szerepkörök megjelenése, az minden bizonnyal ezekkel is szívesen ismerkedik.

Az embert persze, ha soha nem is hallott innovációról, vagy hidegen hagyják az ilyen témák, mindig érdekli, hogy a számunkra megszokott dolgok voltaképpen mióta is részei a hétköznapi életnek, a kis- vagy nagybetűs életnek, s hogyan is születtek meg. Íme ötvenük színrelépése ezek közül. Gárdos Péter, a magyar elsőkről szóló, ma is műsorban lévő TV-sorozat művészeti vezetője előszavában itt úgy mondja, hogy minden népben él a természetes kíváncsiság: honnan jött, melyek a gyökerei. E könyv – akárcsak nyilvánvalóan a TV-sorozat is – ezt a kíváncsiságot igyekszik kielégíteni. Tegyük hozzá: valóban színvonalasan, a dicsőre méltó ismeretterjesztés igényességével, gazdag, szép képanyaggal, és okos, ugyanakkor kellemes stílusú ismeretésekkel. A maga nemében e kötet szinte mindegyik írása a honi kultúrtörténet remek kis gyöngyszeme.

Jancsó Miklós a kötetet bevezető ajánlásában a gyermekkorára visszatekintve mondja, hogy „arra voltunk büszkék, hogy magyar találta fel a dinamót, a gyufát, a szó-

davizet. Meg még mennyi mindent.” A honi értékek iránti ez a fajta érzékenység, azok megbecsülése ma is hasznunkra válna, sőt a mai értékválságos időkben nagyon is. Segít az önbecsülésben, márpedig senki sem tiszteli igazán azt, akiről nem érződik erőteljesen, hogy becsüli magát, és ehhez meg is van minden alapja. Túl azon, hogy igen jó kultúrtörténeti olvasmány, ehhez az alaphoz kínál értékes építőköveket ez az összeállítás.

Osman Péter

Koncz Katalin

KARRIER-MENEDZSMENT

Aula Könyvkiadó, 2004

A „Karriermentedsment” című könyv a nemzetközi szakirodalomban még csak nyomokban jelen lévő újszemponitú személyügyi/emberi erőforrás menedzsment ismeretanyagot bocsát az olvasók rendelkezésére. Gondolatrendszerének középpontjában a karriergondozás (a munkahelyi életpálya gondozás) áll, e köré szervezi a személyügyi tevékenység/emberi erőforrás menedzsment funkciórendszerét. A felfogás aktualitását mi sem bizonyítja jobban, minthogy napjaink globalizált gazdaságában, információs társadalmában a tudástőke a szervezeti vagyoni nagy és növekvő részét teszi ki. E tudástőke hordozóinak beszerzése, megtartása elkötelezettségének megnyerése és fejlesztése a szervezet alapvető érdeke, aminek fő eszköze karrier igényének, fejlődési szükségletének a kielégítése. Ezzel a jelenséggel szembetalálkozva, az emberi erőforrás menedzsment váltani

kényszerül, a személyügyi funkciók karrierközpontú átrendeződése következik be.

A könyv alap gondolata szerint a szervezeti karriergondozás funkciója az üzleti sikert leginkább biztosító munkaerő számára megfelelő munkahelyi életpálya (karrier: pozicionális és szakmai előmenetel) biztosítása e munkaerő megszerzése, megtartása, motiválása és fejlesztése céljából. A fejlett piacgazdaság nagy szervezeteinek személyügyi tevékenysége alátámasztja ennek a szemléletváltásnak az igényét. Ezekben a szervezetekben a fejlődési lehetőség biztosítása a személyügyi tevékenység vezérelvévé, a kulcsfontosságú alkalmazottak megtartásának fő eszközévé, a legfontosabb motivációs erővé nőtte ki magát.

A Szerző a karriert az egyéni életpálya történéseiként értelmezi, a teljes életút, vagy adott életszakasz munkával kapcsolatos eseményeként fogja fel. A karriergondozási rendszert kettős nézőpontból közelíti: vertikális és horizontális metszetben írja le. Vertikális felépítésben a karriergondozás minden elemét a célkitűzés, a végrehajtás, a visszacsatolás és az értékelés folyamataként ismerteti. Horizontálisan a munkaerő szervezeten belüli életpályáját követi, a belépéstől a kilépésig tartó folyamatot kíséri nyomon.

A Szerző érdeme a rendszer szemlélet érvényesítése. Ennek értelmében a karriergondozási/személyügyi funkciók egymással szorosán összefüggnek, a rendszerbe

csak az összefüggések és kölcsönhatások ismeretében, a rendszer működési sajátosságainak figyelembe vételével lehet beavatkozni. A rendszerszemlélet érvényesítésének másik metszeteként a külső és a belső szervezeti tényezők kölcsönhatására épít. A külső környezeti tényezők között megkülönböztetett szerepet szán a globalizáció feltételrendszerének és az európai uniós követelményeknek. A könyv szemléleti alapállásának további említésre méltó elemei a szervezeti igények és az egyéni igények összehangolásának követelménye, a rövid és a hosszú táv összhangjának igénye, az előnyök és a hátrányok mindenkor mérlegelése a költség-haszon elv és más értékelési szempontok érvényesítésével.

Az elmélet és a gyakorlat kényes egyensúlyának megteremtésére a Szerző nagy gondot fordít. Rendelkezésre bocsátja azt a háttértudást, amely a legváltozatosabb formákban megjelenő gyakorlati problémák kezelésére és hatékony megoldáshoz támpontot nyújt. Megadja azokat a gondolati kereteket és választási lehetőségeket, amelyekre a gyakorlatban kivitelezhető és jól működő konzisztens rendszer építhető. Didaktikai szempontokat követ a fejezetek elején közreadott célmegjelölés, amely visszaköszön a fejezetek végén a legfőbb üzeneteket összegző „Összefoglalásban”. A mondanivalót jól szerkesztett ábrák sokasága teszi szemléletessé. A fejezetek végén a hivatkozásokban közzétett bőséges szakirodalom – a szakmai korrekt-

ség követelményén túl – a témában való elmélyülésre, azok további tanulmányozására hív fel és annak megkönnyítését szolgálja. A gyakorlati példák a megvalósítás sokféleségének bizonyítékául szolgálnak.

A könyv ismeretanyaga három blokkba szerveződik. Az első rész a stratégia és a tervezés kérdéseit járja körül. A humán stratégia vezérlő elveként a munkatársak karrierjének menedzselését jelöli meg. A karriergondozást kétoldalú folyamatként írja le, amely az egyéni és a szervezeti követelmények, elvárások összehangolásának eredménye. A humán stratégiát a humán terv formálja konkrét cselekvési programmá, feltárva azokat az összefüggéseket és módszereket, amelyekre a stratégia- és tervkészítés folyamatában célszerű tekintettel lenni. A második és a harmadik rész a karriermenedzsment gyakorlati megvalósítását célzó személyügyi tevékenységeket funkcionális csoportosításban taglalja. Végigkíséri a szervezet számára kiszemelt munkatárs munkahelyi életpályáját – a toborzás és kiválasztás kezdetétől a munkaellátáson, a szervezeten belüli mozgáson, a teljesítményére vonatkozó visszacsatoláson át, a fejlesztéséig és szervezetből történő kiválásáig ívelő folyamatot.

Az eredeti és a gyakorlat által igazolt koncepcióra épülő munka tankönyvként és kézikönyvként egyaránt jól használható.

Csákvári Ivánné