

KÖNYVISMERTETŐ

Poór J. – Mártonné K. –
– Berde Cs. – Takács S.
(szerk.):

Átalakuló emberierőforrás- menedzsment

Budapest: Complex Kiadó.
2012. 534 oldal

A Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft. által kiadott könyv bővíti a 2012-es évben megjelent publikációkat az emberierőforrás-menedzsment terén. A főszerkesztők: Poór József, Karoliny Mártonné, Berde Csaba és Takács Sándor, mind egyetemi tanár, és az összes többi szakember, akik az egyes fejezetekben aktív szerkesztő, szerző és társszerző szerepet vállaltak, egy izgalmas és sokszínű anyagot tárnak elénk.

A kiadvány előszóval és bevezetővel indul, majd a szerzők hét fejezetben a feldolgozott HR-témaköröket hivatottak ismertetni.

A könyv kiindulópontja az emberierőforrás-menedzselési alapok című fejezet, amelyben olyan különböző témákat tárgyalnak a szerzők, mint a humán tőke egy versenyképességi tényező szerepében, az ember és a szervezet kapcsolatának vizsgálata, a tudományos menedzsment és Taylor szereplése, a szervezetek rejtett dinamikája, az életpályamodellel és a közszolgálati emberierőforrás-menedzsment összefüggései, az érzelmi intelligencia mint a tacit tudás része, a munkatársi elkötelezettség és a motiváció, a HR oktatása és továbbfejlesztése.

Már az első fejezetben egyértelművé válik az olvasó számára a témakörök szerkezetének hasonló struktúrája. A szerzők koncepciójából kiindulva általában elsőként egy bevezetést láthatunk, majd az adott témakört mutatja be a szerző, végül egy összefoglalás és az adott témakörhöz felhasznált irodalom

zárja az olvasmányt. A tartalom ilyen sorrendben való tárgyalása pozitívan befolyásolhatja a könyv után érdeklődők tetszését. HR-oktatás Bologna előtt és után – alapok és módszerek című második fejezetben összegyűjtött tanulmányok, kutatások és esetpéldák alkotják a hét feldolgozott témakört. A képzési modellek a felsőoktatásban alfejezet után az alternatív módszerek az emberierőforrás-menedzsment oktatásában következnek, majd az integrált emberierőforrás-tanácsadás és a gyakorlatorientált kompetenciaalapú oktatás kerül bemutatásra. Az ötödik alfejezetben olvashatunk a tréningmódszer bevezetésének tapasztalatairól a naplali közgazdászképzésben. Ezután tanulmányozhatjuk a HR-oktatás hazai tapasztalatairól szóló részt egy mai oktató megítélése alapján.

A második fejezetet a karrierút-elképzeléseket vizsgáló felmérés eredményei zárják az emberierőforrás-szakos hallgatók körében. A szerzők a második fejezetben különböző lehetőségeket mutatnak be, kutatásokkal támasztják alá a módszerek alkalmazását, emellett nemcsak a pozitívumokat ismerhetjük meg, hanem a szerzők kellemő kritikával is képesek rendelkezni.

A HR-tanácsadók és trénerképzéséről szóló harmadik fejezet hat alkotórésze közé sorolható a tanácsadói kompetenciamodellel hat jellemzője, az emberierőforrás-tanácsadói mesterszak tapasztalatait és lehetőségeit ismertető, a Nyugat-magyarországi Egyetemhez kötődő rész, az emberierőforrás-tanácsadók képzésével kapcsolatos strukturált csoportfoglalkozás, a munkaerő-piaci ismeretek oktatásának felértékelődő szerepe a HR-képzésben, a hozott tudás elismerésének lehetősége az egyetemi levelező képzésen, és a coaching a magyar HRM-ben. A könyvben sok hasznos táblázat, ábra és grafikon található, melyek segítik az eligazodást és a memorizálást.

A gyakorlatiasan megnevezett negyedik fejezet – HR a gyakorlatban – a következő öt alfejezetből tevődik

össze: globális karrierutak – globális karrieristák Magyarországon; tréningmódszerek alkalmazása a HR fejlesztésében Magyarországon az 1989–2011-es évek között; a szervezeti elkötelezettség és a munkahelyi stressz összefüggései; gyakorlat a HR oktatásában, oktatás a HR-gyakorlatban; karriermenedzsment a gyakorlatban. Az alfejezetekben a tanulmányok és a kutatási eredmények által valósul meg a gyakorlat és az elmélet közötti párbeszéd. A harmadik alfejezetben a szerzők hipotéziseket fogalmaznak meg, és a kutatás módszertanát olyan barátságos formában dolgozzák fel, amely segíti a hallgatót, az olvasót a további, elmélyültebb tájékozódásban és az új ötletek merítésében. Külön fejezetet szenteltek a szerzők a határon túli magyar nyelvű képzés és HR-oktatás problematikájának.

Az ötödik fejezetben így a magyar nyelvű HR-oktatás helyzetét próbálják Magyarország politikai határain kívül felvázolni, öt témakörben. Az első az erdélyi migráció és a tanulás összefüggéseinek múltját és jelenét mutatja be, majd ezt követi a HR oktatásának vizsgálata az erdélyi magyar tannyelvű felsőoktatási intézményekben és a HR oktatásának kialakulása és helyzetének felmérése Szerbiában. A negyedik témakör a szlovákiai közgazdászképzéshez fűződik a Selye János Egyetemen, ahol a menedzsmenttárgyakon belül a hallgatók megismerkednek az emberierőforrás-menedzsmenttel. Az utolsó témakör a Pécsi Tudományegyetem kezdeményezéséről számol be, amelynek köszönhetően a kar Erdélyben kihelyezett felsőoktatási képzést indítványozott andragógia és HR-területen.

A könyv hatodik fejezetének témája a tudás és az innováció fejlesztése a HR-ben. Ezt a fejezetet hét alfejezet alkotja, melyek közül bevezetőként szolgál a tudásintenzív szervezetek TM-rendszer építéséről szóló rész, konfrontálva a kultúrával és a HR-rel. A következő alfejezet az etikát vizsgálja az emberierőforrás-menedzsment

tevékenységében. Olvashatunk továbbá a közszolgálat HR-kihívásairól, a humánerőforrás-gazdálkodás paradigmaváltásáról, virtuális projektteamek és csapatok menedzseléséről, tehetségmenedzsmenetről és a felnőttképzés, az andragógusképzés fejlesztésének útjáról a Pécsi Tudományegyetemen.

A könyv hetedik fejezete méltó befejezésként a munkaköri leírásokra és nyugdíjprogramokra összpontosítva az esettanulmányok megnevezést kapta.

A hetedik fejezet utolsó alkotóeleme a HR-kontrolling gyakorlati kérdéseivel foglalkozik, ami részemről kimondottan dicséretes.

A könyv érdekes olvasmány a kutatók és szakemberek számára, használható az oktatásban, forgathatják, meríthetnek és tanulhatnak belőle az olvasók. A stílusa érthető, szakmai megközelítése megfelelő, várjuk folytatását.

Zoltán Šeben

Csath Magdolna Üzletimodell- innováció

Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
2012. 273 oldal
ISBN 978-963-19-7034-0

A dinamikus országfejlesztési folyamatban Csath Magdolna stratégiai aktualitású műve, az Üzletimodell-innováció a figyelmet újra a szervezeti hatékonyságra irányítja. A szervezet tudásgazdaságaiban az üzleti modellnek mint immateriális javakba irányuló beruházásnak értéke jelentős. Összetevői közé tartoznak a vállalat-specifikus emberi tőkébe történő beruházások, a vállalatok hatékonyabb működését célzó szervezeti átalakítások és informatikai fejlesztések, a működés hatékonyabb és olcsóbb finanszírozását szolgáló fejlesztések, a piacképesség javítását, a piacok jobb megismerését, továbbá a vevőkapcsolatok javítását célzó ráfordítások, a vállalatirányítási módszerek fejlesztését célzó ráfordítások stb.

Az immateriális beruházások és a nem technológiai innovációk innovációvezérelt növekedésben játszott szerepével kapcsolatos elméleti felismerések nem csupán statisztikai módszertani fejlesztéseket, a torzítások kiküszöbölését teszik szükségessé, de az intézmény- és ösztönzési rendszer átalakítását – az üzleti tervet is. „Az üzletimodell-innováció nagyobb nyereséget termelhet, mint bármely más innováció” – írja Csath Magdolna. Ma számos üzletiterv-mintával rendelkezünk, sikeres és kevésbé eredményes vállalatok működésével számos értékelés születik. A kis- és középvál-

latok csoportja jelentősen elmarad mind a termelési tényezők hatékony kihasználása által lehetővé tehető maximális termelés, mind pedig az általuk elérhető maximális nyereség szintjétől, ami az üzleti terv tudásalapjainak jobb kihasználására készíti a szervezetet. A növekvő komplexitás intelligens kezelésében, az üzletimodell-innovációban Csath Magdolna új könyve olyan időben jelenik meg, amikor a „célszerű szakosodás” útján járó országoknak szükséges számolniuk azzal, hogy az exogén, transzfervezérelt növekedés és technológiai fejlődés modernizációs képessége fokozatosan erodálódik. A csak új iparágra és kibocsátásnövekedésre visszavezethető szerkezetátalakulások növekedés időszakának nincs távlata. A magas komplementaritást mutató információs technológiák meghatározzák a gazdasági ágazatok kölcsönös függőségét. Egyes gazdasági tömbök többé-kevésbé a technológiai komplementaritáson alapuló szerkezetátalakulások növekedés fázisában tartanak. A tömbökön kívüli országok felzárkózásuk folytatódásához, eddigi eredményeik fenntartásához elengedhetetlen, hogy a technológia pusztá abszorpcióján túlmenően a technológia ágazatközi áramlására, a technológiai komplementaritás kihasználására, az üzleti tervek tényleges innovációjára koncentráljanak.

A hatékonyság egyik feltétele az innováció, az üzleti tervekkel is alakítható szereppel. A szervezet érdekelt a schumpeteri elméletből eredeztethető innovációban, ő mondta ki először, hogy az innovációk alkotják a gazdasági fejlődés fő hajtóerejét. A tudás és a növekedés kapcsolatát Solow formalizálta az ismert összefüggéssel, mely szerint a kibocsátás a tőkeinput (K) és a munkainput (L), valamint a tudás

(A) függvénye. A tudás „célorientált” fejlesztése érdekében folytatott kutatás a gazdasági, ipari problémák megoldására az ipari forradalom időszakában kezdődött és vált általánossá. Előrevitte az emberitőke-elméleteket Schultz közelítése, az innovációvezérelt növekedés fogalmának mai köznyelvi alkalmazása Porter versenyképesség-elmélete nyomán léteznek.

Az innovációs gazdaságtan egyik jellemzője, hogy bizonyos fejlettségi küszöb felett a hagyományos termelési inputok felhalmozása egyre kevésbé, a műszaki fejlődés és az innovációk pedig növekvő mértékben befolyásolják a szervezetek növekedési pályájának a további alakulását. Az egyes országokban az innováció és növekedés összefüggése a technológiai élvonaltól való távolság függvényében eltérően alakul. A technológiai élvonal közelében a növekedés innovációvezéreltsége magát a termelési lehetőségek határgörbéjét tolja feljebb. Közhely, hogy az élvonal közelében lévő országokban a kutatás-fejlesztési tevékenység szignifikánsan intenzívebb, mint az élvonaltól távolabb. A technológiai élvonaltól távolabbi országokban a növekedés és a felzárkózás elvileg szintén „innovációvezérelt”, mert az élvonaltól való távolság csökkentése és a termelékenység emelése a fejlett technológiába történő beruházással, az új technológia abszorpciójához elengedhetetlen tanulás, eljárási és szervezeti innovációkkal, közte az üzleti modellekkel történik. A széles értelemben vett innováció fogalmába ezért az üzletimodell-innováció is beletartozik.

Az innováció egyrészt tevékenység, másrészt folyamat. Mindkettő feltételei több tényező által is meghatározottak. A tevékenységre jellemző,