

Süle Ákos:¹

ÚTMUTATÓ TÁJÉKOZÓDÁSHOZ A MEGÚJULT HR KÖRNYEZETBEN

Navigating the shifting landscapes of HRM, Brian Harney és David G.Collings, Human Resource Management Review Volume 31, Issue 4, December 2021, 100824

A szerzők célja, hogy bemutassák a HR-rel foglalkozó akadémiai közeg hogyan tud reagálni a HR-t is érintő globális trendekre, milyen új megközelítések szükségesek ehhez. Véleményük szerint felmerül az aggodalom, hogy a jelenlegi elméleti keret nem képes befogadni a modern kori változásokat, trendeket.

Nem a kutatás mennyiségével van probléma, hanem azzal, hogy nem elég szerteágazó. A tanulmányok jellemzően 5 keretre alapoznak: erőforrás, illetve magatartástudomány alapú megközelítések, az emberi tőke elmélet, társadalmi csereelmélet és a képesség-motiváció-lehetőség elmélet.

Egy másik félelem az, hogy nem jelenítenek meg a tanulmányok időszakos HR gyakorlatokat. 495 empirikus HR tanulmányt vizsgálva több mint felük „egyéb” kategóriával illetve az olyan jelenségeket, mint a sokszínűség és elfogadás, mentorálás, attitűd felmérések és kilépés menedzsment. Ennek következtében felmerülhet, hogy egysíkúak maradnak a HR modellek, mert nem veszik bele ezeket a bonyolító tényezőket. Mindebből arra lehet következtetni, hogy a HR szakmai kutatások egy kicsit megálltak és egy helyben toporognak, félve a változástól.

A szerzők bemutatják azt a három nagy globális trendet, amivel szerintük a HR szakmának többet kéne foglalkoznia:

Polarizáció és aszimmetria: a világgazdaság globalizációja ellenére a társadalom nagyon megosztott maradt. Ellenséges hozzáállás jellemző a bevándorlókkal, etnikai csoportokkal, egyes esetekben a nőekkel szemben, terjednek a populista narratívák, növekszik a diszkrimináció mértéke. A pandémia is megmutatta, hogy a fontosabb kérdésekben inkább széthúznak a nemzetek, mintsem egységesen keresnek a probléma megoldását. Ez gondot jelent a munkavállalók és a humán tőke mobilitásával, a tehetség megkeresésével és megtartásával kapcsolatban, ezért foglalkozni kell a diszkrimináció, illetve egyenlőtlenség témájával.

Technológia: a technikai vívmányok, adatalapú HR megoldások egyre népszerűbbé válnak. Ma is találkozhatunk sok fajtájukkal, a koronavírus járvány

¹ Egyetemi hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem
DOI: 10.14267/RETP2022.01.20

pedig újabb löketet adott az innovációknak. Fontos beszélni arról, hogy milyen képességekre és eszközökre van szüksége egy HR szakértőnek, mi a munkahelyek jövője, meg fognak szűnni, vagy inkább átalakulnak.

A munkavégzés jövője: a munkavégzés formája megváltozóban van, különösen a járvány volt nagy hatással az otthoni, illetve távmunka koncepciójára. Fontos kérdés, hogy hogyan lehet ezeket az újszerű foglalkoztatási formákat hatékonyan menedzselni. Az ilyen formában dolgozóknak hogyan lehet a megfelelő feltételeket, munka-magánélet egyensúlyt biztosítani, munkájukat jobban felügyelni és az igényeiket jobban kiszolgálni.

A szerzők a HR szakma számára több javaslatot is megfogalmaztak az általuk vizsgált tanulmányok alapján:

Törekedni kell az interdiszciplináris megközelítésre: a HR tudomány ne a saját elefántcsonttoronyából készítse kutatásait, hanem tekintsen bele más területek eredményeibe is, mint például az egészségtudomány vagy a pszichológia.

Több megközelítést érdemes alkalmazni: sokféle stílusú tanulmányok szülessenek. Nem csak tudományos stílusú cikkeket érdemes írni, hanem provokatív glosszákat, szakmai áttekintéseket is. Ilyen módon egy problémát több szempontból is meg lehet vizsgálni.

Gyakorlat és elmélet kapcsolata: a két oldalnak nem szabad elhatárolódnia egymástól. A gyakorlati problémák vizsgálata segítheti a jobb elméleti keretek kialakulását, ami visszahathat a jobb gyakorlati megoldások megjelenésére.

Visszanézni, hogy előre lehessen menni: a múlt tanulóiból érdemes meríteni. Sok helyen meg lettek alapozva fontos ötletek, megközelítések, amelyekkel nem foglalkoztak eleget. Egyes területek idővel beleolvadtak más nagyobb kutatási területekbe, annak ellenére, hogy egyénileg is érdemes őket vizsgálni.

Újra megnézni, kritizálni a meglévő feltételeket: így tud folyamatosan fejlődni a szakma, ha a jelenlegi körülmények tükrében változnak az elméleti, gyakorlati keretek.

A HR ügynökök modellbeli alkalmazása: a kutatásokban használt racionális viselkedési, korlátolt lehetőségekkel rendelkező sémát érdemes átgondolni. Az elemzések központjában foglaljon el helyet a HR ügynök újradefiniált karaktere, amire pontosabb elemzéseket lehet építeni.

Ezek azok a megközelítések, amik segítségével a jövőben a HR akadémikusok jobban tudnak navigálni a rohamosan megújuló környezetbe.

A szövegeket válogatta és a bevezetőt írta: Trautmann László és Vida Cecília