

Bibliografische gegevens

Titel: The Oxford Handbook of HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT

Redactie: Peter Boxall, John Purcell
en Patrick Wright

Uitgever: Oxford University Press, 2007
ISBN 978-0-19-928251-7

State-of-the-art HRM

Gerrit Kreffer

Onlangs verscheen de eerste uitgave van het Oxford Handbook of Human Resource Management. Achtentwintig speciaal voor dit werk geschreven essays geven een actueel overzicht van HRM. Tweeënvertig auteurs – waaronder Jaap Paauwe en Paul Boselie – leverden een bijdrage. De anno 2007 bestaande wetenschappelijke kennis, begrippen en ideeën op de verschillende HRM terreinen komen uitgebreid aan bod. En worden kritisch bediscussieerd om richting te geven aan verdere discussie, onderzoek en beleid.

De Oxford University Press geeft verschillende handboeken uit. Voor de redactie van het handboek HRM staan Peter Boxall van de universiteit van Auckland (NZ), John Purcell van de universiteit van Bath (GB) en Patrick Wright van de Cornell University (USA). De laatste is momenteel ook verbonden aan de Universiteit van Tilburg.

Zij zetten HRM neer als een essentiële en noodzakelijke activiteit in iedere organisatie waar mensen werken.

In de jaren tachtig en negentig was de HRM discipline druk met de definitie van termen en

het onderscheid tussen HRM en personeelsmanagement en het klassieke personeelsmanagement. Anno 2007 is HRM gerijpt en de aandacht verschoven naar substantiële zaken zoals de invloed van HRM op de effectiviteit en performance van de organisatie en de werkbeleving en betrokkenheid van medewerkers.

Analytische benadering

Het handboek wil HRM versterken door een analytische benadering. Deze is nodig in de wetenschap, maar ook in de praktijk, die met de relevante theoretische kennis en analytische vaardigheden de situaties waarmee ze geconfronteerd wordt beter de baas kan. Het gaat er bij deze benadering niet om 'best practices' uit 'excellente ondernemingen' te propageren, maar om vast te stellen wat er in de praktijk gebeurt en waarom. Verklaren wint het dus van voorschrijven. Analytisch HRM doet aan theorievorming. En het verzamelt empirische gegevens om vast te stellen hoe het management zich daadwerkelijk gedraagt bij het organiseren van werk en het management van mensen.

Het gaat naast het wat en waarom ook om het

hoe. Hoe leiden beleid en instrumenten tot gewenste uitkomsten? Hoe ziet de keten van oorzaak en gevolg er uit? Wat zijn de intervernerende variabelen? En het gaat erom vast te stellen hoe goed HRM werkt voor wie. HRM is nu minder dan in de jaren tachtig gefascineerd door het management en kan de beste bijdragen leveren als het ook inzoomt op de belangen en ervaringswereld van medewerkers.

De opbouw van het handboek

Het boek is opgebouwd uit vier delen, elk met een aantal hoofdstukken waarin auteurs een aspect, deelterrain of benadering van HRM doornemen. Het gaat meestal om een samenvatting van in de loop der jaren opgebouwde kennis, een kritische beschouwing van die kennis en het richten van verder onderzoek. Daarbij is de horizon niet beperkt tot de Angelsaksische wereld en worden vaak internationale verschillen behandeld, ook om tot uitdrukking te brengen hoe belangrijk de context is.

Het eerste deel 'Foundations and frameworks' besteedt aandacht aan de relatie tussen HRM en disciplines als economie en belicht de verhouding tussen werkgevers en werknemers vanuit verschillende invalshoeken. De ontwikkeling van HRM in historisch perspectief komt ruim aan bod. Zo was voor mij nieuw, dat het hoofd 'P&O' van de Glasfabriek Leerdam, Mary Fleddéus, zich in de jaren twintig en dertig in internationale HRM kringen bewoog en voortborduurde op Amerikaanse ideeën. En het eerste internationale HRM congres vond in 1925 plaats in... Vlissingen.

Het tweede deel 'Core processes and functions' behandelt de bekende onderdelen van HRM. De redactie spreekt hier van Micro HRM. Hoewel er ondertussen een schat aan onderzoek is op dit gebied, komen daaruit opvallend weinig universele best practices naar boven. Het onderzoek is echter nog niet ten einde. De toenemende variatie in arbeidspatrou-

nen en culturen geeft nieuwe impulsen. Het gaat ook niet meer om het managen van het personeel, maar om het op verschillende wijze inschakelen en aansturen van verschillende categorieën intern en extern personeel.

Deel drie, 'Patterns and dynamics' gaat na hoe HRM uit verschillende instrumenten de gewenste mix kan samenstellen. Hierbij wordt geput uit de literatuur over Strategisch HRM en Internationaal HRM. Aparte hoofdstukken zoomen in op de industrie, de overheid, de dienstensector en kenniswerkers. Dan blijkt dat sectoren en beroepsgroepen aparte vormen van HRM vragen, die niet naar voren komen als je de analyse alleen richt op individuele organisaties. Dit deel belicht ook internationaal opererende bedrijven. Zij investeren in HRM maar maken bewust verschil per land of regio. Ze moeten ook wegen vinden om goed met culturele diversiteit om te gaan; een organisatiebreed beleid is vaak onvoldoende.

Het laatste deel 'Measurement and outcomes' gaat allereerst in op de uitkomsten, de resultaten van HRM. Een nieuw causaal model dat hier wordt gepresenteerd moet beter verklaren hoe HRM beleid kan leiden tot een effectievere organisatie. Ook worden de methodologische problemen bij het vaststellen van causaliteit verhelderd. Het handboek eindigt met een kritische kijk op de ontwikkeling van de HR professie.

Een beoordeling

HRM heeft de laatste decennia een vlucht genomen. Voor praktijkmensen is het niet eenvoudig het hele terrein te overzien. En dat zal ook gelden voor veel wetenschappers. The Oxford handbook of HRM geeft met state-of-the-art artikelen van top-auteurs de gelegenheid het overzicht te (her)krijgen.

Het is een lijvig boek, maar dat is geen probleem omdat de hoofdstukken zelfstandig leesbaar zijn. Het kan daarom ook goed dienen als naslagwerk, bijvoorbeeld voor lezers

van ons Tijdschrift die naar aanleiding van een artikel verder in de materie willen duiken. Daarbij is handig dat ieder hoofdstuk eindigt met een uitgebreide literatuurlijst.

We mogen blij zijn met dit handboek, dat laat zien wat HRM heeft bereikt, maar ons evenzeer uitdaagt kritisch te blijven en verder te gaan.

Drs. G.W. Kreffer mpa is redacteur van het Tijdschrift voor HRM.