

**Bibliografische gegevens****Titel:** Leerboek HRM**Redactie:** Frits Kluijtmans**Uitgever:** Noordhoff, Groningen/Houten;

Open Universiteit

**ISBN:** 978 90 01 78887 2**Titel:** Strategic Human Resource Management.

A balanced approach

**Auteur:** Paul Boselie**Uitgever:** McGraw-Hill, Maidenhead**ISBN:** 13 978 00 7711998 0

## Strategisch HRM: twee nieuwe leerboeken

Fred Bergkotte

Er zijn onlangs twee nieuwe HRM-leerboeken op de markt verschenen: het *Leerboek HRM*, onder redactie van Frits Kluijtmans, en *Strategische Human Resource Management. A balanced approach* van Paul Boselie. Beide boeken zijn een aanwinst voor het hbo-onderwijs *Personeel en Arbeid*.

Zowel HR-professionals in opleiding als hun in de praktijk werkzame collega's zullen met het *Leerboek HRM* hun HR-expertise (verder) kunnen ontwikkelen of aanscherpen.

Het leerboek bestaat uit drie delen, met daaromheen een inleidend hoofdstuk 'HRM samenhang en context' en een slothoofdstuk 'De veranderende HR-functie'. De basis van de indeling in drie delen ligt bij de HR-cyclus van Fombrun et al., 1984:

1. plannen en beheersen van personeelsstromen;
2. motiveren en sturen;
3. ontwikkelen van mens en organisatie.

Elk deel bestaat uit vier hoofdstukken. Deze hoofdstukken zijn door verschillende HR-deskundigen geschreven. De meerwaarde daarvan is dat elk hoofdstuk bestaat uit een actuele theoretische verdieping met praktische toepassingen, overzichtelijke tabellen en figuren en veel voorbeelden. Zo wordt in het hoofdstuk over Human Resource Development zowel aandacht besteed aan de geschiedenis van HRD als aan de discussie over de precieze afbakening tussen HRM en HRD. Vervolgens wordt uitgebreid stilgestaan bij de verschillen tussen HRD als 'leverancier van opleidingen' en die als 'leverancier van oplos-

singen'. In de paragraaf over de verschillende vormen van leren en opleiden wordt onder andere het formele en informele leren en leren via netwerken behandeld. Het hoofdstuk over competentie management is een goed voorbeeld van de koppeling van het onderwerp, in dit geval competentie management, met het strategisch beleid van de organisatie en het HR-beleid. Alhoewel er veel onderlinge verwijzingen in het leerboek zijn en hier en daar verwezen wordt naar het inleidende hoofdstuk over samenhang en context ontbreekt een *gezamenlijke* opzet in de behandeling van de onderwerpen door de verschillende auteurs. Waar het *Leerboek HRM* dan ook in achterblijft is de onderlinge samenhang in de behandeling van de verschillende onderwerpen. Het inleidende hoofdstuk 'Human Resource Management: samenhang en context' biedt daar wel een mogelijkheid toe. In de figuur 'regulering van arbeidsrelaties' (naar Huiskamp en Kluijtmans, 2004) wordt visueel weergegeven, dat de directe gedragsregulering van medewerkers beperkt en beïnvloed wordt door strategische en organisatorische regulering. Het plaatje van regulering van arbeidsrelaties wordt compleet gemaakt door het institutionele niveau van regulering ook hierbij te betrekken. Wanneer de verschillende auteurs bij de behandeling van hun onderwerpen de andere niveaus van regulering systematisch een plek hadden gegeven zou dat tot een betere samenhang hebben kunnen leiden.

Paul Boselie is erin geslaagd het onderwerp *Strategic Human Resource Management: a balanced approach* op een heldere en didactische goede wijze te behandelen. Het boek positioneert zich tussen aan de ene kant de basis-HR-handboeken en aan de andere kant de gevorderde academische handboeken op het terrein van strategisch HRM.

In het voorwoord geeft Boselie aan dat de aanleiding voor het schrijven van het boek gelegen was in het feit dat er geen boek te vin-

den was dat hij kon gebruiken voor zijn cursus Strategic Human Resource Management, waarin voldoende aandacht wordt besteed aan de specifieke institutionele context en waarin actuele Europese casestudies worden behandeld. Het doel van het boek is bij zowel studenten als HR-professionals in de praktijk een '*context awareness in HRM*' of '*HR sensitivity*' bij te brengen. Al lezende word je meegenomen op een spannende reis in de wereld van strategisch HRM. De spanning wordt vooral veroorzaakt door wat in de ondertitel van het boek wordt weergegeven: a balanced approach. Zijn stelling is dat: '*organizational success can only be achieved when financial performance and societal performance of an organization are above average in the particular population in which the organization is operating*'.

Aan het eind van hoofdstuk 2 'Strategic human resource management and context' wordt visueel een strategy scan gepresenteerd waarmee zowel de bestaande HR-strategie van een organisatie geëvalueerd kan worden als een nieuwe HR-strategie kan worden ontwikkeld. Daarnaast kan de scan ook gebruikt worden om de mate van *fit* te bepalen tussen HRM en de context van de organisatie. Voor zowel studenten als HR-professionals een toepasbaar instrument.

Voor het hbo-onderwijs Personeel en Arbeid zijn beide boeken een aanwinst als we ze beoordelen op de bijdrage die ze leveren aan de kern van het hbo-opleidingsprofiel Personeel en Arbeid. Met behulp van het *Leerboek HRM* kunnen studenten vooral HR-expertise op de verschillende HR-werkterreinen tot zich nemen. Het leerboek kan worden gebruikt bij diverse cursussen op het gebied van HRM en kan dienen als bron voor ideeën bij HR-afstudeerprojecten. Het slothoofdstuk 'Veranderingen in de arbeidsrelaties en in de HR-functie' is een waardevol hoofdstuk om de ingezette trends op het terrein van arbeidsrelaties en de

HR-functie kritisch te volgen.

Het boek van Paul Boselie nodigt studenten uit besproken theorieën en daarbij behorende HR-onderwerpen kritisch te evalueren en te onderzoeken op welke wijze de besproken onderwerpen in 'real-life' situaties kunnen worden toegepast.

---

Dr. F. Bergkotte is docent HRM aan de Hogeschool Utrecht.