

Strategiczne międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi

Marzena Fryczyńska

Autor: Marzena Stor
Wydawnictwo: Wyd. Uniwersytetu
Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2011

Przedmiotem recenzji jest książka Marzeny Stor wydana w serii: Monografie i Opracowania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Tytuł publikacji: *Strategiczne międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi*, wstępnie informuje o zakresie tematycznym. Autorka określa nowy obszar na styku trzech różnych pól badawczych, tj. zarządzania zasobami ludzkimi, międzynarodowego funkcjonowania przedsiębiorstw oraz strategicznego zarządzania. Płaszczyzną, na której analizuje te trzy obszary są przedsiębiorstwa transnarodowe. Na przykładzie tychże przedsiębiorstw Autorka ukazuje węzłowy problem – funkcjonowanie kulturowe i komunikację kadry kierowniczej transnarodowych przedsiębiorstw we wdrażaniu strategii personalnej. Problem ten wyznacza obszar strategicznego międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi.

Prezentowana publikacja to praca teoretyczno-empiryczna. Autorka szeroko analizuje koncepcje teoretyczne oraz prace badawcze innych autorów. Na ich podstawie formułuje własne koncepcje teoretyczne, które weryfikuje empirycznie. Zasadniczy i zarazem bardzo szeroki problem badawczy ukazuje poprzez specyficzne i integrujące go zagadnienie, tj. kulturę i komunikację transkulturową w zarządzaniu. W studium tym możemy zapoznać się z rozważaniami teoretycznymi i w części z ich empiryczną weryfikacją. Autorka przedstawiła



badania ilościowe i jakościowe ukazując równocześnie szereg problemów, z którymi borykają się badacze przedsiębiorstw.

Publikacja to szerokie i obszerne dzieło – obejmuje 485 stron. Podzielona jest na siedem rozdziałów, z których każdy zawiera tabele lub rysunki ilustrujące i syntetyzujące przedstawiany materiał. Bibliografia obejmuje pokaźną liczbę źródeł (536 pozycji) kluczowych dla problemu pracy. Pozwoliły one Autorce na przedstawienie problemu szeroko, w ujęciu historycznym odwołując się do polskiego i anglojęzycznego piśmiennictwa.

Autorka rozpoczęła swój wywód od nakreślenia trendów oddziałujących na zarządzanie zasobami ludzkimi w korporacjach transnarodowych, czyli podmiotach, w których istnieją interesujące ją pola, tj. strategia, zarządzanie zasobami ludzkimi oraz zarządzanie międzynarodowe. Następnie przedstawiła ewolucję koncepcji strategicznego międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi (SMZZL). W rezultacie prowadzonych analiz sformułowała autorski model SMZZL. Model ten uwzględnia wymiar międzynarodowy (korporacyjne/ lokalne), strategiczny (strategia biznesowa/strategia personalna) i specyfikę zarządzania zasobami ludzkimi (substrategie personalne). W kolejnym, trzecim rozdziale przedstawiła strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi i sformułowała koncepcję klasyfikacji strategii personalnych na poziomie korporacyjnym i lokalnym. W rozdziale czwartym i następnych Autorka zaprezentowała aspekty różnic kulturowych, regionalnych i komunikacyjny kształtujących tworzenie i wdrażanie strategii personalnych w korporacjach transnarodowych. Rozdział czwarty, Autorka przeznaczyła na analizę koncepcji teoretycznych dotyczących kultur narodowych i szacowanie ich wpływu na kształt strategicznego międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi. Kolejny rozdział to charakterystyka zarządzania zasobami ludzkimi, w ujęciu geograficznym. Autorka przeanalizowała zakres i specyfikę europejskich, amerykańskich, azjatyckich i afrykańskich praktyk zarządzania zasobami ludzkimi. W rozdziale szóstym Autorka dokonała syntezy kluczowych treści z dwóch poprzednich rozdziałów. W efekcie sformułowała pojęcie komunikacji transkorporacyjnej, będącej wypadkową specyfiki komunikacji międzykulturowej i międzynarodowej. Natomiast w rozdziale siódmym, ostatnim przedstawiono wyniki prac badawczych służących weryfikacji hipotezy: „W korporacji międzynarodowej komunikacja transkorporacyjna warunkuje wyniki uzyskiwane w obszarze zarządzania kadrą menadżerską jako jednym z podmiotów strategicznego międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi (SMZZL)”.

Kolejno przedstawiono warsztat pracy badawczej, rozmiar próby i zasadnicze wnioski dotyczące strategii personalnych w korporacjach transnarodowych na poziomie korporacyjnym i lokalnym. Oszacowano spójność i współzależność

między nimi. Co równie wartościowe, zbadano spójność poziomą, czyli spójność pomiędzy substrategiami personalnymi. Prowadzone badania pokazują rozdźwięk pomiędzy stylem zarządzania przez kadrą menedżerską a określoną kulturą korporacyjną i lokalną. Nie ma też systemowego podejścia w zakresie zarządzania i wielokulturowości przedsiębiorstw transnarodowych. Rola i sprawność komunikacji transkorporacyjnej kadry menedżerskiej jest ważna. Autorka przyjęła założenia, że problemy komunikacyjne są dobrym detektorem jakości i sprawności komunikacji na poziomie kulturowym i pozakulturowym. Wnioski z badań ilościowych pokazują, że problemy komunikacyjne częściej są wynikiem trudności pozakulturowych (na 3 problemy komunikacyjne, jeden jest wynikiem trudności kulturowej a dwa pozostałe trudności pozakulturowych). Czytając, nasuwa się wniosek, że funkcjonowanie w globalnej wiosce i standaryzacja kulturowa w przedsiębiorstwach transnarodowych zmniejsza utrudnienia w komunikacji. Mimo to, co trzeci problem ma swe źródło w różnicach kulturowych. W badaniach jakościowych zinterpretowano tylko kulturowe problemy komunikacyjne. Zasadniczy wniosek Autorki pracy: błędne oceny działań kadry kierowniczej na poziomie lokalnym i korporacyjnym są wynikiem braku sprawności komunikacji międzykulturowej.

Książka jest obszerna a temat szeroki. Oczywiście strategiczne międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzki jest tematem nowym na polskim rynku wydawniczym. Niemniej jednak warto byłoby uwypuklić w tytule, rozdziałach, że jest to publikacja ukazująca relacje pomiędzy kulturą, komunikacją a zarządzaniem oraz wnosząca wiele do zarządzania kadrą menedżerską w warunkach wielokulturowości. Czytanie poszczególnych rozdziałów książki byłoby łatwiejsze, gdyby powstał łatwo dostępny wykaz używanych skrótów. Wówczas czytelnik zainteresowany wybranym zagadnieniem, mógłby z łatwością odszukać znaczenie skrótu, nie przeszukując większej części książki.

Książkę polecam naukowcom i badaczom. Po pierwsze, znajdą w niej wnikliwe studium szerokiego obszaru dociekań naukowych, a po drugie, pomoże im przygotować się do pracy badawczej w polskich realiach.

Publikacja ta pomocna jest zarządzającym zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach transnarodowych, działających w rozległych międzynarodowych sieciach. Polecam szczególnie, jeśli w tych przedsiębiorstwach obserwuje się problemy z komunikacją, współpracą pomiędzy oddziałami lokalnymi na rzecz realizacji strategii przedsiębiorstwa, jeśli systemowe zarządzanie zasobami ludzkimi w oddziale krajowym funkcjonuje niewydolnie, gdyż nie ma jasności w zależnościach pomiędzy strategią personalną w innych oddziałach oraz w regionie, a także jeśli brakuje efektywności w relacjach pomiędzy pracownikami tego samego przedsiębiorstwa ale pochodzących z innych krajów.

W książce można znaleźć inspiracje pomocne we wdrażaniu efektywnego systemu strategicznego międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi. Polecam również wszystkim tym, którzy zarządzają przedsiębiorstwami dążącymi do ekspansji międzynarodowej. Będzie im łatwiej uniknąć problemów o których wspomniałam powyżej.

Publikacja ta stanowi ważne kompendium wiedzy dla studentów zainteresowanych zarządzaniem zasobami ludzkimi, strategią personalną i zarządzaniem międzykulturowym. Tym bardziej wartościowe dla tych, którzy planują lub już studiuje w ramach wymian międzynarodowych. Książka ta uwrażliwia na różnice międzynarodowe w relacjach międzyludzkich oraz w zarządzaniu przedsiębiorstwem.