

STELLINGEN

Behorende bij het proefschrift

Kan Strategisch Human Resource Management (veel) beter?
Een spagaat tussen theorie en praktijk.

Jacob Hoogendoorn

Erasmus Universiteit
25 mei 2012

1. HR-managers en lijnmanagers tonen een grote mate van consensus over de gedachte dat Strategisch Human Resource Management beter kan en een iets minder grote mate van consensus over de gedachte dat SHRM **veel** beter kan (dit proefschrift; hoofdstuk 1).
2. Aandacht voor zwakten in kwaliteit, functioneren en prestaties van management, medewerkers en organisatie is niet populair bij de strategievorming in organisaties. Door het zichtbaar maken van zwakten gerelateerde “better practices” en “best practice benchmarks” kan HRM bijdragen aan een groter vermogen tot relativering van de eigen prestaties van de organisatie. (dit proefschrift; hoofdstuk 2).
3. Als prioriteiten voor HRM en SHRM worden vaak HRM-middelen en instrumenten genoemd en niet de doelen waaraan deze middelen en instrumenten moeten bijdragen. Dit duidt op een meer operationele dan strategische oriëntatie en gaat mogelijk voorbij aan de gedachte dat instrumenten en competenties zo mogelijk eerst gekozen worden als doelen zijn vastgesteld. (dit proefschrift; hoofdstuk 3).
4. Ondanks de risico's die er aan verbonden zijn, kan certificering van competenties van HR-managers, op een manier zoals de Society for Human Resource Management dit al jaren doet in de Verenigde Staten, ook in ons land op de middellange en langere termijn een krachtige impuls geven aan de professionalisering van HR-management. Op de kortere termijn lijkt beïnvloeding van de kwaliteit van het initieel en post-experience HRM-onderwijs meer effect te kunnen sorteren (dit proefschrift; hoofdstuk 4).

5. “Waar mensen groeien, groeien de winsten”. Vaak gaat dat vanzelf. Soms is er voor de vertaling van groei naar winst een leerproces nodig om te leren oogsten (dit proefschrift; hoofdstuk 5).
6. Bij de begroting van loonkosten wordt de post incidentele loonkostenstijging vaak niet of te optimistisch gebudgetteerd als gevolg van onbekendheid met dit fenomeen en/of het ontbreken van inzicht in de oorzaken ervan.
7. Door grootschalig hoger onderwijs worden prestaties van studenten en docenten gefrustreerd en onvoldoende gestimuleerd. Prestatieverbetering door een kleinschaliger organisatie van onderwijs, bijvoorbeeld in de vorm van (vele) University Colleges, is mogelijk zonder extra kosten. De start van het Erasmus University College per 2013 vormt in dit verband een bescheiden lichtpuntje.
8. Het streven van de staatssecretaris van OC&W om de studiedoorlooptijd in het hoger onderwijs te verkorten en het afstudeerrendement te verhogen, verdient meer steun en creativiteit van universiteiten dan tot nu te zichtbaar was.
9. De afstand tussen theorie en praktijk in het bedrijfskundig onderwijs en onderzoek wordt steeds groter doordat docenten vrijwel eenzijdig worden geselecteerd op academische prestaties (dissertatie en publicaties in toptijdschriften) en er bij selectie nauwelijks wordt gelet op managementervaring en voeling met de managementpraktijk.
10. De Nederlandse regering streeft naar verhoging van de a.o.w- en de pensioenleeftijd in ons land, maar blijft in gebreke om het doorwerken na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar nu al te faciliteren en te stimuleren, bijvoorbeeld door aanpassing van het ontslagrecht. Ook zonder zo'n stimulans zal de pensioneringsleeftijd in de komende jaren aanmerkelijk stijgen.
11. Individuele en collectieve prestaties kunnen volgens betrokkenen meestal beter. Prestatievergelijking kan de aanwezigheid van potentieel voor prestatieverbetering aannemelijk maken. De keuze of er een poging ondernomen wordt tot prestatieverbetering is aan betrokken actoren (en niet aan wetenschappers). Succes en percepties van succes, bij inspanningen om tot prestatieverbetering te komen, zijn afhankelijk van veel factoren.