

Boekresensie

MANNEKRAGBESTUUR

P.D. Gerber, P.S. Nel & D.S. van Dyk
Halfway House: Southern, 1992
533 bladsye
R103,45 (BTW ingesluit)

Die 1992 uitgawe van Mannekragbestuur deur Gerber, Nel en van Dyk is 'n hersiene weergawe van hul 1991 publikasie met dieselfde titel. Die nuwe publikasie het dieselfde hoofstukindeling maar beslaan in totaal 60 meer bladsye (533 bladsye teenoor 473) as die vorige uitgawe.

In hoofstuk 1 word 'n omvattende inleiding tot mannekragbestuur gegee. Daar word onder meer 'n onderskeid tussen mannekragbestuur en personeelbestuur getref en die verband tussen strategiese beplanning en mannekragbestuur word verduidelik – iets wat vir die student in mannekragbestuur besonder waardevol is. In hoofstuk 1 word die organisatoriese tuiste van die mannekragbestuursfunksie ook breedvoerig verduidelik.

Hoofstukke 2 en 3 gee 'n oorsig van die mannekrag situasie in Suid-Afrika. Nuttige en op datum statistiek en sienings word voorsien ten opsigte van die aard en omvang van die arbeidsmark, mannekragprobleme, tendense en die makro-mannekragbeleid in Suid-Afrika. Hierdie hoofstukke maak die boek vir die student aan Suid-Afrikaanse opvoedkundige instansies besonder bruikbaar aangesien dit 'n aspek is wat noodwendig ontbreek in buitelandse publikasies wat as alternatiewe voorgeskrewe werke oorweeg word.

Hoofstuk 4 bespreek die belangrikste invloede van tegnologiese verandering op organisasies en werknemers terwyl hoofstuk 5 fokus op 'n stelselbenadering tot mannekragbestuur.

Hoofstuk 6 bespreek die mens as werknemer en verwys ook na die sogenaamde sielkundige kontrak tussen die mens as werknemer en die organisasie (bestuur) as werkgewer.

Hoofstukke 6 tot 10 bespreek in hoofsaak die personeelvoorsieningsproses (mannekragbeplanning, werwing, keuring en plasing en induksie).

Die gedeeltes wat handel oor sekere posontledingsbenaderings, bv. die PAQ is betreklik yl en kripties en die gemiddelde student sou moeilik agter die kap van die byl kom met dit wat in die boek in hierdie verband aangebied word. Die baie belangrike skakeling tussen mannekragbeplanning en strategiese beplanning kon ook beter toegelig gewees het.

Die hoofstuk oor werwing is nie volledig nie en heelwat meer inligting ten opsigte van byvoorbeeld die gebruik van advertensies en agentskappe (bv. kostes verbonde aan gemelde metodes en riglyne wat ingedagte gehou behoort te word), sou dit 'n beter hoofstuk gemaak het.

Die hoofstuk wat handel oor die keuring van werknemers is ook betreklik oppervlakkig. Veel meer aandag sou bv. gegee kon gewees het aan aspekte soos die geweegde aansoekvorm, die psigometriese grondslae onderliggend aan die gebruik van sielkundige toetse en die vereistes van toepassing op toetsgebruikers in Suid-Afrika. Die indruk word geskep dat keuring slegs 'n meganiese proses is en ignoreer in die proses die belangrike sielkundige grondslag van keuring.

Hoofstukke 11 en 12 gee aandag aan die opleiding en ontwikkeling van werknemers en verwys ook na organisasie-ontwikkeling. Die gedeelte oor opleidingswetgewing in Suid-Afrika is 'n pluspunt van hierdie hoofstukke.

Hoofstuk 13 wat handel oor loopbaanbestuur is, hoewel baie bondig, bruikbaar, terwyl motivering en leierskap bevredigend in hoofstukke 14 en 15 bespreek word.

Hoofstuk 16 gee 'n goeie uiteensetting van die vernaamste aspekte van die gehalte van werkslewe en maatskaplike verantwoordelikheid. Dit is moontlik dat alle gebruikers van die boek nie ewe gemaklik met die spesifieke hoofstukvolgorde in Gerber, Nel en Van Dyk sal wees nie, maar dit is nie 'n onoorkomlike probleem nie.

Hoofstuk 17 en 18 wat handel oor arbeidsverhoudinge is sodanig uiteengesit dat 'n geheelbeeld van die veld van arbeidsverhoudinge nie verkry word nie.

Hoofstuk 18 behoort verkieslik voor Hoofstuk 17 geplaas te word ten einde van die makro na die mikro te beweeg. Onderwerpe wat nie aangespreek word nie is byvoorbeeld perspektiewe/verwysingsraamwerke van arbeidsverhoudinge, die rol van die staat in arbeidsverhoudinge asook die rol en plek van arbeidsreg in arbeidsverhoudinge. 'n Uittreksel van die belangrikste bepalinge van die Wet op arbeidsverhoudinge in die vorm van 'n bylaag sou groter trefkrag aan die inhoud van hoofstuk 18 verleen.

Prestasiebeoordeling word in hoofstuk 19 bespreek. Die teoretiese onderbou van hierdie hoofstuk is soos by verskeie ander hoofstukke in Gerber, Nel en Van Dyk gebrekkig. Baie min word byvoorbeeld ten opsigte van gedragsgeankerde beoordelingskale gesê en sonder verdere toeligting sal hierdie benadering vir die student in die lug bly hang. Dieselfde probleem geld vir die takseersentrum en die metodologie ter sprake by hierdie metode van beoordeling.

Die hoofstuk oor vergoeding (hoofstuk 20) skiet in baie opsigte tekort. Posevalueringmetodes word kripties en meganies behandel en die uiteensettings van die Peromnes stelsel is verouderd. Hierdie metode het jare gelede reeds sekere veranderinge en aanpassings ondergaan en die gedeelte in die handboek is om die waarheid te sê foutief en onbruikbaar. Geen aandag word aan ander belangrike posevalueringstelsels soos byvoorbeeld die Hay stelsel, TASK en die "Executive Evaluation" stelsel gegee nie terwyl stelsels wat tot 'n groot mate in onbruik verval het (Castellion en die NIPN stelsel) wel bespreek word. Die baie belangrike terrein van aansporingsvergoeding word nie gedek nie en min aandag word aan nuwe tendense in die finansiële vergoeding van werknemers gegee.

Hoofstuk 21 (werknemervoordele en dienste) kon heelwat meer inligting voorsien het ten opsigte van inkomstebelastingpraktike en die implikasies daarvan vir vergoedingsbestuur en administrasie in Suid-Afrikaanse organisasies.

Hoofstuk 22 (gesondheid en veiligheid) is 'n baie kort en bondige hoofstuk. Die hooftrekke van die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid word wel gemeld, maar aandag kon gegee gewees het aan bv. die menslike oorsake en ook die bekamping van ongelukke (bv. die berekening van ongelukskoerse).

Individuele prestasie as primêre mannekragbestuursuitset (hoofstuk 23) is 'n hoofstuk waarvan die aard, inhoud en plasing (naamlik aan die einde van die boek) nie duidelik is nie. Die outeurs kon eerder hier 'n hoofstuk voorsien het wat 'n toekomsblik oor die mannekragbestuursfunksie in Suid-Afrika gee.

Die hersiene uitgawe van "Mannekragbestuur" het heelwat op datum feitelike inligting en enkele nuwe ontwikkelings op die gebied van mannekragbestuur word aangeroei.

Die skryfstyl van Gerber, Nel en Van Dyk bevredig egter nie. Materiaal word dikwels uiters kripties aangebied en daar is soms lang direkte aanhalings uit primêre bronne wat by herhaling aangehaal word binne die bestek van enkele bladsye (vergelyk veral hoofstuk 1 in hierdie verband). Die aan-

bieding van die inhoud in Gerber, Nel en Van Dyk is sodanig dat dit soms die indruk van kriptiese notas in stede van 'n handboek gee.

Benewens die leemtes in sekere hoofstukke (soos hierbo genoem) word belangrike aspekte van mannekragbestuur glad nie in die handboek bespreek nie of slegs terloops vermeld. Voorbeelde van hierdie gebreke is bv. die ontleding en bekamping van arbeidsomset, die ontleding en bekamping van werksafwesigheid, personeelinligtingstelsels, waardetoevoeging/kapitale investering in mense materiaal, die mannekragbestuursoudit, ens. Nuwe uitdagings op die gebied van mannekragbestuur soos bv. die problematiek rondom personeelvermindering ("retrenchment"), regstellende aksie ("affirmative action"), 'n vigsbeleid en werkspanning ("stress") kon ook meer breedvoerige aandag gekry het. In 'n Suid-Afrikaanse handboek oor mannekragbestuur verwag die leser ook 'n bespreking van die geskiedkundige ontwikkeling van mannekragbestuur in Suid-Afrika die aard en funksies van die Suid-Afrikaanse Raad vir Personeelpraktik en die vereistes waaraan voldoen moet word teneinde registrasie as personeelpraktisyn of assosiaat personeelpraktisyn te bekom.

'n Suid-Afrikaanse handboek oor 'n belangrike en aktuele onderwerp soos mannekragbestuur word altyd verwelkom veral as dit in Afrikaans en Engels beskikbaar is. 'n Suid-Afrikaanse handboek moet egter noodwendig met standaard handboeke uit die buiteland vergelyk word. In terme van vakkundige inhoud voldoen die boek nie deurgaans aan vereistes wat vir

'n handboek in mannekragbestuur geld nie. Ondanks die sterk Suid-Afrikaanse perspektief sal die dosent heelwat aanvullende insette moet maak wanneer die boek op voorgraadse vlak gebruik word en vir gebruik op nagraadse vlak is die boek ongelukkig in heelwat opsigte te oppervlakkig om voorgeskryf te word.

Terloops vir 'n prys van R103 sou drukwerk op 'n hoër kwaliteit papier regverdigbaar verwag kon word. Wat die verdere tegniese versorging van die boek betref blyk dit dat alle bronverwysings nie 100% akkuraat is nie. Die vraag kan ook met reg gevra word of die Afrikaanse titel van die boek, gegewe nuwe ontwikkelinge in die verband heeltemal gepas is. Moet 'n titel soos "Menslike Hulpbronbestuur" nie moontlik oorweeg word nie. Dit sou in ieder geval 'n taalkundig meer korrekte vertaling wees van die Engelse titel "Human Resources Management".

Die eerste uitgawe van "Mannekragbestuur" het die indruk geskep van 'n publikasie wat in 'n redelike kort tyd bestek saamgestel is. Dit was nietemin 'n besondere poging tot die daarstelling van 'n Suid-Afrikaanse teks in mannekragbestuur. Daar is met groot verwagting uitgesien na die tweede uitgawe. Daar is egter nie deurgaans aan hierdie verwagtinge voldoen nie.

W.S. DE VILLIERS; J.C.D. AUGUSTYN & G.G. CILLIÉ
DEPARTEMENT BEDRYFSIELKUNDE
UNIVERSITEIT VAN STELLENBOSCH