

Útdráttur: Ljósi varpað á mannauðsstjórnun íslenskra útrásafyrirtækja

Nemandi: Sif Svavarsdóttir

Sérsvið: Mannauðsstjórnun

Dagsetning: September 2008

Útdráttur

Markmið þessarar rannsóknar er að varpa ljósi á einkenni mannauðsstjórnunar sex íslenskra útrásafyrirtækja og einnig á hlutverk starfsmannastjóra og eininga þeirra í útrás fyrirtækjanna. Rannsóknin er hluti af rannsóknarverkefningu INTICE – útrás íslenskra fyrirtækja sem Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands stendur fyrir. Henni er ætlað að sýna fram á árangur íslenskra útrásafyrirtækja á erlendri grund og finna svör við hvernig skýra má þann árangur sem raun ber vitni.

Rannsóknin er unnin eftir eigindlegri aðferðafræði. Viðtöl voru tekin við átta starfsmannastjóra og sérfræðinga mannauðsdeilda sex útrásafyrirtækja. Tilraun var gerð til að greina einkenni mannauðsstjórnunar út frá kenningum fræðimanna um stefnumiðaða mannauðsstjórnun. Kenningar Dave Ulrich (1997, 1998) um þróun hlutverks starfsmannastjóra voru hafðar að leiðarljósi þegar hlutverk starfsmannastjóra viðkomandi fyrirtækja voru greind. Þáttur starfsmannastjóra í útrás fyrirtækjanna var einnig kannaður.

Helstu niðurstöður rannsóknarinnar eru þær að greina má einkenni stefnumiðaðrar mannauðsstjórnunar í starfsháttum fyrirtækjanna og virðist sem starfsmannastjórar njóti mikils trausts og sterkrar stöðu innan fyrirtækjanna. Hlutverk starfsmannastjóra sem *stefnumótandi meðeigandi*; *sérfræðingur og ráðgjafi*; og *breytingastjóri*, sem Ulrich kynnti til sögunnar, má greina skýrt meðal starfsmannastjóra fyrirtækjanna. Hlutverk breytingastjórans er mest áberandi þegar kemur að þátttöku þeirra í útrás fyrirtækjanna. Stuðningur starfsmannastjóra við útrásarferli fyrirtækjanna felst einna helst í að breiða út gildi móðurfélagsins og samræma ýmsa þætti mannauðsstjórnunar að eins miklu marki og æskilegt þykir. Ljóst er að útrásin hefur þó í flestum tilvikum farið hratt af stað og eiga starfsmannastjórar fyrir höndum sér ýmis verkefni ólokið á þessu sviði.

Abstract

The goal of this study is to shed a light on the main characteristics of human resource management in six Icelandic companies in foreign expansion, and furthermore to define the main role of human resource managers and their departments in the foreign expansion process. The study is a part of INTICE Research Program: Internationalization of Icelandic companies, currently conducted by the Institute of Business Research at the University of Iceland. The aim is to describe the fast international growth of Icelandic companies and analyzing the reasons making it possible.

Qualitative research methods were used in this study. Interviews were conducted with eight human resource managers and specialists in six Icelandic companies currently in foreign expansion. Attempts were made to define the main characteristics of the companies' human resource management, comparing them to existing theories of strategic human resource management. Furthermore, the roles of the human resource managers were studied with regard to Dave Ulrich's (1997, 1998) theories of the development of the roles of human resource managers. This study also examines their participation in the companies' foreign expansion.

The main results show that considerably strong characteristics of strategic human resource management can be detected in the companies in question. The human resource managers hold a relatively strong position and top management seems to have great confidence in them and rely on their contribution to the business. Ulrich's roles of human resource managers as *strategic partner*; *administrative expert*; and *change agent* can be seen very clearly amongst the human resource managers. The role of the change agent is the most predominant one in their involvement in the companies' foreign expansion. Their support in that process primarily includes spreading out the company values to their subsidiaries and offices around the world while coordinating the various aspects of human resource management to a desirable extent. In most cases the foreign expansion has taken place quite rapidly and therefore there are many challenges and tasks that lie ahead in the field of human resource management.

