

عنوان مقاله:

برون سپاری منابع انسانی: تحلیل چند سطحی از منظر فرصت ها و چالش ها

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی پارادایم های نوین مدیریت، نوآوری و کارآفرینی (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 18

نویسنده:

مجتبی محسنی - دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی

خلاصه مقاله:

برون سپاری، پارادایم جدیدی است که در دو دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته و روز به روز کاربردهای بیشتری پیدا می کند. سازمان ها در سراسر جهان به دنبال تکنیک ها و روش هایی برای حفظ و تقویت مزایای رقابتی خود هستند. استفاده از روش های نوین مدیریت خدمات از جمله برون سپاری تمام یا بخشی از فعالیت های سازمان به افراد یا سازمان های دیگر یکی از روش های موثر بهره وری است. فلسفه برون سپاری را می توان امکان برخورداری از مزایای ارتقاء بهره وری و تأمین و تقویت مزیت رقابتی از طریق کاهش هزینه ها، بهره مندی از دانش و فناوری سایر سازمان ها، کاهش هزینه های سرمایه گذاری و استفاده از توانمندی سازمان هایی دانست که در حوزه ای از فعالیت هایی که سازمان ما در آن فاقد مزیت رقابتی است فعالیت می کنند. در این مقاله ضمن اشاره به مفاهیم و نگرش های مرتبط با پدیده برون سپاری، به بررسی جوانب مختلف برون سپاری منابع انسانی به طور خاص از منظر فردی و سازمانی پرداخته شده و پیامد های مثبت و منفی برون سپاری منابع انسانی به شکل ویژه مورد توجه قرار گرفته است، موضوعی که به نظر می رسد توجه ناکافی به عواقب منفی آن در برخی از سازمان ها در هر دو بخش دولتی و خصوصی و همچنین شرایط نا به سامان بازار کار داخلی، موجب شده تا بی انگیزگی و انفعال در این سازمان ها گسترش یابد. پیامد چنین وضعیتی تضعیف جایگاه فرهنگ سازمانی و بروز رفتارهای انفعالی و مسئولیت گریزی و کاهش نوآوری و هدر رفت توانمندی های سازمانی خواهد بود. همچنین از منظر سازمانی، ابعاد مختلف برون سپاری از نگاه هر دو سازمان مشتری و سازمان تأمین کننده نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته و به مدیران سازمان ها این شناخت را می دهد تا قبل از اقدام به برون سپاری، نسبت به الزامات آن آگاه بوده و تمهیدات لازم را پیش بینی نمایند.

کلمات کلیدی:

برون سپاری؛ منابع انسانی؛ مزیت رقابتی؛ افزایش بهره وری؛ فرهنگ سازمانی؛ سازمان تأمین کننده؛ سازمان مشتری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/556165>

