

## عنوان مقاله:

مطالعه مزایا و معایب برون سپاری فرایند جذب منابع انسانی در شرکت ارتباطات سیار ایران

## محل انتشار:

فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، دوره 5، شماره 2 (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

## نویسندگان:

عباس نرگسیان - استادیار مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

علی اصغر پورعزت - استاد مدیریت دولتی، گرایش خط مشی گذاری، دانشگاه تهران، تهران، ایران

آزاده رسولی پرشکوه - دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، تهران، ایران

## خلاصه مقاله:

در سازمانهای امروزی تاکید میشود که منابع انسانی ارزش راهبردی دارد و سازمان را از دیگر رقبایش متمایز می کند؛ یعنی میتوان مهارتها و توانمندیهای افراد یک سازمان و چگونگی بهکارگیری آنها را بهمنزله عامل مهم مزیت رقابتی آن، به حساب آورد. در این امتداد تاکید میشود که جذب و استخدام اثربخش در سازمانها، امری اساسی و راهبردی است. ازجمله تحولاتی که در ده ه های اخیر، در ارتباط با جذب نیروی انسانی با هدف افزایش کارایی و موثرترشدن فرایند آن پیش آمده است، استفاده از رویکرد برونسپاری فرایند جذب نیروی انسانی است. برونسپاری فرایند جذب نوعی برونسپاری فرایند کسبوکار است. هدف اساسی این پژوهش، بررسی مزایا و معایب برونسپاری فرایند جذب منابع انسانی است. جهت بررسی این موضوع از روش تحقیق کیفی استفاده شد و نتایج حاصل از 12 مصاحبه با 7 مدیر و 5 کارشناس در شرکت ارتباطات سیار همراه اول، نشان میدهد که برونسپاری فرایند جذب منابع انسانی علاوهبر قوتها، محدودیتها و مشکلاتی که بهطورنسبتاگسترده ای در ادبیات دانشگاهی مورد بحث قرار گرفته است، مزایا و معایب دیگری نیز به دنبال دارد که در این پژوهش مطرح شده است. درنهایت یافته های این پژوهش نشاندهنده 8 تم اصلی است که 4 تم مربوط به مزایا و 4 تم دیگر، بیانکننده معایب برونسپاری فرایند جذب منابع انسانی است.

## کلمات کلیدی:

فرایند جذب منابع انسانی، برون سپاری فرایند جذب منابع انسانی، مزایا و معایب

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/794695>

