

HR外包人力资源管理的必然趋势 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/255/2021_2022_HR_E5_A4_96_E5_8C_85_E4_BA_c67_255326.htm

近年来，随着生产和业务外包的扩展，人力资源职能外包（HR外包）成为一种普遍的管理现象。那么，何为外包，什么又是HR外包？所谓外包（outsourcing），英文直译为“外部资源”，指企业整合利用其外部最优秀的专业化资源，从而达到降低成本、提高效率、充分发挥自身核心竞争力和增强企业对环境的迅速应变能力的一种管理模式。简单讲，就是通过一些交易媒介或交易形式，企业将一些原来由内部承担的业务或职能委派给外部承担；或者说通过外部供给满足企业对一些生产、经营或管理的需求。基于不同的研究角度，有不同的外包类别划分。例如可以分为产品、服务和人力外包三类；也可以分为生产外包、销售外包、研发外包、管理外包、咨询外包等。HR外包是一种特殊的外包形式，需要在概念上做出区分：首先，业务或生产外包是一种具有悠久历史的商业行为，很多HR外包与生产和业务外包具有不可分割性，但也有其独特的交易和管理方式；其次，HR外包和HRM外包是有区别的两个概念。HR外包泛指伴随着业务外包而引起的人力或劳务外包，HRM外包往往单指管理职能的外包。按照人力资源管理功能，可以进一步将企业的HR外包活动分为不同的层次：第一，与企业战略实施相关的外包，主要指带有战略性和全局性的HR外包，例如为实施低成本战略，降低人力成本而采取的随人员外包而产生的管理职能外包；与组织“瘦身”和人力资源管理职能精简相配合的管理外包；以及为提高核心竞争

力，整合外部人力资源而采取的战略联盟式外包等。第二，与人力资源管理技术相关的外包：如企业人力资源管理系统设计、电子网络化系统引进、人力资源管理系统设计与维护的外包等。第三，与人力资源管理技术相关的外包：如人事代理、人事派遣、人员招募、管理咨询、员工培训、薪酬福利和安全健康项目的外包等。第四，与员工关系管理相关的外包，例如雇佣契约管理、职业生涯开发、劳资争议、工作生活质量项目的外包等。上述HR外包横断面的划分反映了HR外包的纵向发展过程。亚当斯密的劳动分工专业化理论可以说是HR外包的经济学角度解释。按照分工与专业化理论，HR外包的本质是劳动分工的延伸。交易费用理论进一步揭示了为什么企业将一些业务或者职能采取自制的形式，而将另外一些移交给外部供应商，显然这是内部与外部交易成本之间比较的结果。HR外包在本质上是一种管理外包，是伴随组织职能的演变而发展的。当企业人力资源管理职能专业化，原先隶属的部门负担过重，难以承担更多、更精细的工作时，一个独立的职能部门人事部或人力资源部应运而生。当管理职能进一步细化，企业认为没有必要再增加内部管理投入，某些工作可以借助外力进行时，一些事务性工作则被外包，人力资源部门的职能再次分化。当战略管理成为企业关注的重心之后，对HR外包的功能需要用战略管理理论以全新的解释。外包的战略性功能以管理外包为标志，而管理外包中人力资源管理外包又最能体现智力资源和知识经济时代的特征。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com