



КАТЕДРА:

Специалност:

КУРСОВА РАБОТА

НА ТЕМА:

**ПРОУЧВАНЕ И ИЗГОТВЯНЕ НА ПРОФИЛ НА
АУТСОРСЕРИТЕ В КОНКРЕТНА СФЕРА НА
ВЪТРЕШНИЯ ПАЗАР**

Изготвил:

Проверил:

Варна, 2015

УВОД

Представата за функцията на управлението на човешките ресурси (HR) се е променила, поради еволюцията на вътрешната и външна организационна среда. Фокусът не е върху традиционните оперативни и административни перспективи, а е изместен към промените в трудовите правоотношения и стратегическо управление на човешките ресурси. По-конкретно, съвременният подход към управлението на човешките ресурси е да изясни връзката между бизнес стратегията и управление на човешките ресурси. Освен това, от организациите се изисква да проучват начина, по които УЧР може да се използва за постигане на стратегическите организационни цели.

Тази промяна във фокуса изисква функцията по HR да стане по-стратегическа. Много изследователи твърдят, че аутсорсването на HR дейности е една от многото стратегии, използвани от бизнес ръководителите, за да се отговори на изискванията и целите на организацията; включително намаляване на разходите, увеличаване на гъвкавостта и получаване на достъп до съвременни технологии.

Затова аутсорсинга на функцията на човешките ресурси (АЧР) може да се определи като процес на прехвърляне на елементи на УЧР на дадена компания или дейности на доставчик извън компанията. АЧР не е нов.

2. Дейности на аутсорсърите в България

Основният критерии са диверсифициране на аутсорсърите на HR са дейностите, които те упражняват в услуга на възложителите. При това класиране в икономическите сектори най-голям дял от услугите се пада на функцията „Набиране и подбор на човешките ресурси”. В своята дейност независимо от сектора, от който принадлежат, организациите вече използват масово професионализма на консултантите по подбора на специалисти. Те комуникират с определени HR агенции за набиране и подбор при успешни резултати и за двете страни. Освен отработената методика за набиране и подбор тези агенции поддържат бази от данни, с които в кратък период от време може да извършат компетентно услугата на клиента.

Втората по значение дейност, която е в приоритетите на клиента и се предава на аутсорсинг, е обучението на човешките ресурси. И в този случай се разчита и се оценява професионализмът на консултантите.

Третата в класацията функция е стратегическото управление на човешките ресурси.