

فرایند برون سپاری با نگاهی به

برون سپاری آموزش

————— تألیف : —————

اسماعیل رحمانی *

مسلم عاقل میر رضایی **

The Process of Outsourcing with Looking at The

Education Outsourcing

————— First Edition —————

By :

Rahmani , Esmail

Aghel Mirrezai , Moslem





سازمان اسناد و کتابخانه ملی
جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه

رحمانی، اسماعیل - ۱۳۶۲

عنوان و نام پدیدآور : فرایند برون سپاری یا نگاهی به برون سپاری آموزش = The process of outsourcing with looking of / تألیف اسماعیل رحمانی، مسلم عاقل میررضایی

مشخصات نشر : اهواز: پژوهندگان راه دانش، ۱۳۹۳

مشخصات ظاهری : ۸۸ ص.

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۳۴۵-۰۰۴-۲ ریل ۱۴۰۰۰

وضعیت فهرست نویسی : فیا

موضوع : برون سپاری

شناسه افزوده : عاقل میررضایی، مسلم - ۱۳۵۷

رده بندی کنگره : HD ۱۳۹۳۲۳۶۵ ف ۴ ۳ ر /

رده بندی دیویی : ۶۵۸ / ۲۰۵۸

شماره کتابشناسی ملی : ۳۶۴۶۶۳۶

تاریخ درخواست : ۱۳۹۳ / ۰۸ / ۰۷

تاریخ پاسخگویی

کد پیگیری : ۳۶۴۴۵۸۲



انشارات پژوهندگان راه دانش

ناشر : پژوهندگان راه دانش

نام کتاب : فرایند برون سپاری یا نگاهی به برون سپاری آموزش

نویسنده : اسماعیل رحمانی - مسلم عاقل میررضایی

تیراژ : ۱۰۰۰ جلد

چاپ و لیتوگرافی: مینیا تور / ترنگ

قطع : وزیری

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۴۵-۰۰۴-۲

چاپ اول: ۱۳۹۳

نوبت چاپ: اول

طراحی: کانون تبلیغاتی کاکتوس

قیمت: ۱۴۰۰۰ تومان

www.pajohandegan.com

۰۹۱۲ ۸۸۸ ۴۹۶۹ - ۳۴۲۶۲۰۷۶۱ - ۳۸۹۲۸۵۳۴۹

۰۹۱۶ ۱۱۸ ۵۱۱۸ - ۳۲۲۰۲۸۰۲ - ۳۲۲۱۹۲۰۷

تهران : خیابان ۱۶ آذر شمالی ساختمان بهمن طبه سوم

اهواز : خیابان نادری شرقی نبش خیابان گرمی خراط

فهرست

۱.....	پیشگفتار
۴.....	مقدمه مولفان
بخش اول : کلیات و مفهوم شناسی برون سپاری	
۷.....	تعریف برون سپاری
۹.....	تاریخچه برون سپاری
۱۱.....	برون سپاری استراتژیک چیست؟
۱۲.....	روند برون سپاری
۱۴.....	فرایند برون سپاری استراتژیک
۱۵.....	متدولوژی برون سپاری استراتژیک
۲۰.....	دلایل انجام برون سپاری
۲۲.....	دلایل عمده عدم انجام برون سپاری
۲۳.....	ضرورت برون سپاری
۲۴.....	تصمیم گیری در مورد برون سپاری
۲۵.....	منافع برون سپاری
۲۷.....	معایب برون سپاری
۲۸.....	عوامل تعیین کننده موفقیت در برون سپاری
۳۱.....	رویکرد های مهم برون سپاری
۳۳.....	ملاک های انجام برون سپاری
۳۴.....	مسئولیت برون سپاری با کدام بخش است؟
۳۷.....	توزیع مسئولیت ها در فرایند برون سپاری
۳۸.....	تفاوت برون سپاری با پیمان کاری
۳۹.....	تفاوت برون سپاری با خصوصی سازی

۴۰		برون سپاری و مهندسی مجدد
۴۱		برون سپاری از دیدگاه بهره وری
۴۲		سؤالات اساسی در برون سپاری
۴۲		دسته بندی های برون سپاری
۴۵		مشخصات تأمین کننده خدمت
۴۷		مروری بر تحقیقات صورت گرفته

بخش دوم: برون سپاری آموزش

۵۶		برون سپاری آموزش
۵۷		ضرورت برون سپاری آموزش
۵۸		شیوه های برون سپاری آموزش
۵۹		فرایند اجرایی برون سپاری آموزش
۶۰		اقدامات لازم برای طرح ریزی مؤثر فرایندهای برون سپاری آموزش
۶۲		فرایند اجرایی مدل برون سپاری آموزش
۶۴		ملاحظات سازمانی در برون سپاری آموزش
۶۵		منافع برون سپاری آموزش
۶۶		چالش های پیش روی برون سپاری آموزش
۶۷		آموزش دولتی یا خصوصی؟
۶۹		دلایل و ضرورت های مشارکت دولت در آموزش و پرورش

بخش سوم : جمع بندی و منابع

۷۵		برون سپاری و دوره عمر سازمان
۷۶		جمع بندی
۸۰		پیشنهادها
۸۲		منابع فارسی
۸۶		منابع لاتین

پیشگفتار

یادگیری و آموزش، یکی از بنیادهای زندگی اجتماعی بشر و از مهمترین خصوصیات حتی وجه تمایز او با حیوان محسوب می شود، از این رو آموزش از بدو خلقت به همراه انسان وجود داشته است.

نظام آموزشی از بزرگترین و گسترده ترین سیستم های درون هر جامعه است که سرنوشت هر جامعه را در بلند مدت تعیین می کند. چنانچه آموزش و پرورش از نظر اهداف، ساختار و نتایج درست طراحی و سازمان دهی شده باشد، در دراز مدت توسعه جامعه را تضمین خواهد کرد. آموزش و پرورش باید به گونه ای انعطاف پذیری داشته باشد که در هر دوره زمانی خود را با ضرورت ها و تغییرات اجتماعی و بین المللی سازگار سازد. این هماهنگی، تغییر در اهداف، راهبرد ها، عملیات، روش ها و ساختار آموزشی را شامل می شود. اگر نیاز و ضرورت های نظام آموزشی و جامعه، نقل و انتقال از نوعی آموزش و پرورش به نوعی دیگر را بطلبد، باید در سازگاری با این ضرورت ها تغییرات لازم بوجود آید (میر کمالی، ۱۳۸۳).

نظر به اهمیت آموزش و پرورش عمومی و تخصصی در جهان معاصر و تأثیر گسترده آن در انتظام امور اجتماعی، سیاسی، علمی، اقتصادی و فرهنگی و ارضای احتیاجات معنوی و مادی آحاد جامعه، دولت های بزرگ و کوچک از صنعتی شده و در حال شکوفائی بر آن اند تا درصد قابل ملاحظه از تولید ناخالص ملی و بودجه سالانه کشور خود را به آموزش و پرورش اختصاص دهند و از طریق فراهم آوردن شرایط برای بروز استعداد و پرورش خلاقیت و نوآوری در افراد جامعه در مسیر توسعه پایدار گام برمی دارند (صافی، ۱۳۸۵).

یکی از مهمترین نهادهایی که وظیفه خطیر آموزش را برعهده دارد وزارت آموزش و پرورش است. شاید بروز اشتباه و انجام کوشش - خطا در برخی از حرفه ها قابل جبران باشد اما باید گفت که وادی تعلیم و تربیت مجال هیچ گونه کوشش و خطایی را نمی دهد و بروز اشتباه خطرات جبران ناپذیری در پی خواهد داشت. امروزه، بسیاری از سازمان ها با تمرکز بر یک تخصص یا مهارت ویژه فقط برای خدمت فعالیت می کنند. از زمان انقلاب

صنعتی، شرکت‌ها همواره در صدد بوده‌اند تا مزیت‌های رقابتی‌شان را برای افزایش سودآوری و سهم بازار ارتقاء دهند. مدل و نگرش حاکم بر صنایع در دوره پس از جنگ جهانی دوم، یک شرکت بزرگ یکپارچه بود که هم مالک دارایی‌هایش بود و هم مدیریت کنترل فعالیت‌ها را خود راساً بر عهده داشت.

در دنیای شتابان رقابتی بازار کسب و کار صنایع همواره به فکر بهتر بودن و پیشی گرفتن از رقبا بودند. اگرچه برخی یافته‌های اقتصاددانان به طور تلویحی به رویکرد برون سپاری اشاره دارد، با این حال تغییرات حاصل شده در زمینه استراتژی شرکت‌ها بیشتر حاصل تفکرات پیشگامان علم مدیریت همچون تام پیترز^۱ بود، که تفکر جدیدی را پایه گذاری کرد. این تفکر که در سال ۱۹۸۲ میلادی مطرح شد، به این موضوع تاکید داشت که شرکت‌ها بر تجارت اصلی‌شان متمرکز شوند، به این ترتیب مفهومی تحت عنوان شایسته محوری مطرح شد و توسعه یافت. برخی از شرکت‌ها سازماندهی مجدد را آغاز کردند. آنها سعی داشته فعالیت‌هایی را که فاقد توانایی رقابتی در آن می‌باشند، به شرکت‌های واجد شرایط واگذار نمایند که این مسئله خود مستلزم شناسایی و تفکیک فرایندهای کلیدی از سایر فرایندها، و تلاش برای برون سپاری فرایند بوده است.

به این ترتیب آرام آرام رویکرد و تفکری جدید، بر حوزه کسب و کار و ابعاد عملکردی شرکت‌ها حاکم شد. و به برون سپاری یعنی واگذاری فعالیت‌های غیر اصلی نه هسته‌ای به یک ارائه‌کننده خدمت در بیرون از سازمان کلید موفقیت و یکی از ابزارهای مهم توسعه همه جانبه و ارتقاء بهروری سازمانی مطرح گردید.

مقدمه مولفان

در دنیای متحول و شتابان کنونی که سرعت تغییر و دگرگونی چند برابر بیشتر از سرعت پیشرفت علم است، هرگونه سکون و ایستایی را جایز نمی داند. در عرصه جهانی شدن و سیر تبادل اطلاعات در کمترین زمان ممکن سازمان ها را وارد وادی دیگر کرده، جایی که دیگر نیازی نیست همه محمولات و خدمات در یک شرکت تأمین شود بلکه با تمرکز بر یک بعد و خبرگی در آن، سایر امور را با قیمتی ارزان تر و از طریق دیگران تأمین نمایند. این فرآیند در شکل سنتی و بسیار ساده آن شروع شده و امروزه با عنوان برون سپاری در بیشتر خدمات رایج گشته است.

برون سپاری یعنی انتقال فرآیندهای غیر استراتژیک و نه اصلی شرکت به بیرون از سازمان و تمرکز بر فرآیندهای کلیدی و اصلی در داخل می باشد. برون سپاری رمز موفقیت و یکی از ابزارهای مهم توسعه است، موجبات تأمین نیازها با کمترین هزینه و کیفیت بیشتر همراه با استراتژی تقسیم ریسک است. از این طریق سازمان ها با هم وارد یم معادله برد - برد شده و همه از این هم افزایی سود می برند. امروزه برون سپاری در سطوح مختلف خود در حال گسترش است یکی از این حیطه ها آموزش است که از طریق برون سپاری به سازمان های ذی صلاح و متخصص واگذار شده است. این کتاب بر پایه مطالعات مولفان مشتمل بر سه بخش می باشد:

بخش اول: کلیات و مفهوم شناسی برون سپاری

بخش دوم: تبیین برون سپاری آموزش

بخش سوم: نتیجه گیری و ذکر منابع

امید است مدیران و کارآفرینان این مرز و بوم بتوانند با بهره گیری از مطالب آن با شناختی بهتر و برنامه ریزی دقیق تر در این زمینه وارد و اقدام نمایند.

اسماعیل رحمانی - مسلم عاقل میر رضایی

مهر ماه ۱۳۹۳