

2. 人力의 「아웃소싱(Outsourcing)」을 통한 企業 競爭力 提高

- (意義) 회사 업무의 일부를 외부 인력에 위탁하는 외부 인력 활용 경영 기법으로서, 이를 통해 기업의 유연성과 신속성을 확보하여 궁극적으로 기업의 경쟁력을 제고하기 위한 방안임
- (活用 事例) 90년대 들어 미국 기업에서 활발히 도입되기 시작하여 IBM 과 같은 대기업은 대기업병의 처방책으로, 창업 초기의 벤처 기업은 인력 확보의 대체안으로 적극 활용하고 있음
- (問題點) 외부 인력에 대한 관리상의 어려움, 단기적 이익에 급급할 경우 장기적인 경쟁력 향상에 곤란, 노조의 반발 가능성 등이 거론됨
- (成功的인 活用 方案) 오늘날 기업 경쟁력의 원천은 인적 자원이므로 기업의 핵심 인력과 주변 인력을 구분하고 주변 인력 위주의 아웃소싱 전략을 수행하는 것이 바람직함

인력의 아웃소싱은 회사 업무의 일부를 외부 인력을 활용하여 해결하는 경영 기법임

- 意義
 - 경쟁 우위 창조라는 기업의 목표 달성을 위해서는 기업내 자원의 집중적이고 효율적인 활용이 요구되며 이에 따라 인력의 아웃소싱 전략이 등장함
 - 인력의 아웃소싱(Outsourcing)이란 회사 업무의 일부를 외부 인력을 활용하여 해결하는 경영 기법임
 - 회사 내에서 자사 인력만으로 모든 일을 처리하는 폐쇄성을 벗고 외부 인력을 적절히 활용하여 기업의 유연성과 신속성을 증대하기 위한 開放型 企業 經營 戰略으로 등장함
 - 외부 인력의 활용으로 기업 내부 인력의 절감 및 조직의 슬림화를 이룰 수 있고, 이에 따라 인력 관리 비용 등의 기업 비용을 절감할 수 있음
 - 외부의 전문 인력을 활용할 경우 특정 분야의 노동 생산성 향상이 가능함
 - 기업내 일부 업무를 외부 인력에 맡겨 해결하므로 절감된 시간과 자원으로 기업의 핵심 업무에 신속성과 유연성을 가지고 집중할 수 있음

급여 계산과 정보
부문에서 시작된
인력의 아웃소싱
이 최고 경영자
업무나 연구 개발
분야로까지 이어
지고 있음

외부 인력에 대한
관리상의 어려움,
장기적인 경쟁력
상실의 위험, 노조
의 반발 가능성
등의 문제점이 있
음

○ 活用 事例

- 90년대 들어 미국 기업들이 도입하기 시작하여 95년 6월 기준(美國 데이터퀘스트 조사) 조사 대상 기업 중 45%의 기업이 아웃소싱 전략을 실시하고 있는 것으로 나타나 이미 정착 단계에 도달해 있음을 보여줌
- IBM의 경우 92년에 인사, 보험·연금 사무, 비서, 사내 정보 시스템 운용, 출장 정산, 전화 교환 업무 등에 외부 인력회사의 파견 인력을 활용한 결과 94년에는 경영 상태를 호전시키는데 성공함
- 급여 계산과 정보 부문에서 시작된 인력의 아웃소싱은 최근 외부 최고 경영자의 한시적 활용(美國의 가구업체인 트로피튼의 경우)으로 확대되고 그 동안 외부 인력의 접근이 꺼려지던 연구 개발 분야로까지 이어지고 있음
- 국내의 경우 단순 사무 업무와 정보 처리 업무 등에서 외부 인력을 활용하는 단계에 있음

○ 問題點

- 외부 인력에 대한 관리상의 어려움이 발생함
 - 중요 업무의 경우, 외부 인력에 업무를 위탁하게 되면 업무 결과의 質에 대한 관리가 어려움
 - 결국 업무 결과에 대한 리스크를 내부 인력에 의한 경우보다 크게 부담해야 함
- 비용 절감이라는 단기적인 이익에 급급하다 보면 기업 경쟁력의 원천이라 할 수 있는 핵심 인력의 양성에 소홀하여 경쟁력 확보라는 장기적인 이익을 놓칠 수 있음
- 외부 인력의 활용은 내부 인력의 감축과 직결되므로 노조의 반발이 예상됨

○ 成功的인 活用 方案

- 인력의 아웃소싱을 도입하려는 목적에 따라 활용 전

기업의 특성에 따라 핵심 인력과 주변 인력을 구분하여 아웃소싱 전략을 적용하는 것이 바람직함

- 전략을 구분 수립해야 함
- 조직의 슬림화와 비용 절감이 主 목적이라면 핵심 업무가 아닌 주변 업무에 대해 적용하고 노조와의 갈등 가능성에 대한 고려가 필요함
- 외부 전문 인력의 활용을 통한 기업 자원의 절약 목적이라면 準 핵심 업무에 대해 적용하되 업무의 질에 대한 관리 방안을 고려해야 함
- 업무를 중요성에 따라 기업의 핵심 업무와 주변 업무로 구분하듯이 인력도 핵심 인력과 주변 인력으로 구분하여 아웃소싱과 관련하여 전략을 수립해야 함
 - 오늘날 기업의 경쟁력은 인적 자원에서 도출되므로 핵심 인력은 장기적으로 기업 내에서 육성하고 주변 인력은 아웃소싱을 통해 확보하는 전략을 수립할 수 있음
 - 이러한 핵심 인력과 주변 인력의 구분은 기업마다 다를 수 있으므로 개방형 기업의 경우 서로의 핵심 인력을 다른 기업이 주변 인력으로 아웃소싱하여 활용함으로써 전체적인 효율을 제고시킴
(황 원 일)

<인력의 아웃소싱 전략에 따른 기대 효과 및 문제점>

아웃소싱의 목적	기대 효과	문제점	활용 방안
내부 인력의 절감 및 조직의 슬림화	기업 비용의 축소	노조의 반발 가능성	핵심 인력과 주변 인력을 구분
외부 전문 인력의 활용	전문성 활용에 의한 노동 생산성의 향상	업무 결과의 질에 대한 관리의 어려움	· 장기적인 경쟁력 확보를 위해 핵심 인력을 집중 육성
핵심 업무에 대한 자원 집중	핵심 업무 위주의 경영으로 신속성과 유연성 증대	장기적으로 필요한 내부 인력의 육성에 소홀할 가능성	· 주변 인력 위주의 아웃소싱 전략 수행