

نظام حقوق و دستمزد و نگهداری منابع انسانی

ابراهیم سمیع پور گیری

سید محمد حسینی

انتشارات فرانما

۱۳۹۸

سرشناسه: سمیع پور گیری، ابراهیم، ۱۳۶۲-

عنوان و نام پدیدآور: نظام حقوق و دستمزد و نگهداری منابع انسانی / ابراهیم سمیع پور گیری،

سید محمد حسینی؛ ویراستار علمی: مجتبی کشاورز معتمدی

مشخصات نشر: تهران، فرانما، ۱۳۹۸

مشخصات ظاهری: ۲۲۴ ص.: جدول.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۴۱۲-۹۳-۲

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

کتابخانه: ص. ۲۲۳-۲۲۴.

وضعیت: حقوق و دستمزد- نظام های پرداخت- نیروی انسانی- مدیریت

شناسه افزوده: ح. بنید سید محمد، ۱۳۶۴-

شناسه افزوده: ۵۵: ۲۰۰۹: مجتبی، ۱۳۵۵- ویراستار

رده بندی کنگره: ۶۰۹.۱۲ (D)

رده بندی دیویی: ۶۰۹.۱۲

شماره کتابشناسی ملی: ۶۰۹۳۹۶

آدرس دفتر مرکزی و مرکز پخش تهران: خیابان آزادی، تقاطع رودکی، کوچه رامسر، پلاک ۱، واحد ۳-

تلفن ۶۶۹۴۱۷۰۸-۶۶۵۷۴۶۹۳

نظام حقوق و دستمزد و نگهداری منابع انسانی

تألیف: ابراهیم سمیع پور گیری، سید محمد حسینی

ناشر: فرانما

نوبت چاپ: اول- بهمن ۱۳۹۸

تیراژ: ۳۰۰ نسخه

چاپ و صحافی: فرانما

حروفچینی، صفحه آرای و طرح جلد: فرانما

قیمت: ۳۵۰۰۰۰ ریال

وبسایت: www.faranama.net



انتشارات فرانما

حق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است و هرگونه نسخه برداری از آن پیگرد قانونی دارد.

مقدمه

اندیشمندان و علمای مدیریتی در روزگاران جدید به توسعه منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی در گستره کسب‌وکار، نگاه کرده‌اند و منابع و سرمایه‌های انسانی هر سازمان را از حساس‌ترین و تکنولوژیکی‌ترین منابع هر سازمان محسوب نموده‌اند، امروز جوامع سازمانی زبان‌زد عام و خاص است و پایه و اساس این جوامع را انسان‌ها تشکیل می‌دهند. پس مهم می‌نماید که به این سرمایه عظیم نگاهی ویژه نمود، آن را اداره کرد، پرورش و آموزش داد تا رشد یابد و باعث و بانی توسعه سازمان‌ها در جوامع شوند بر همین اساس مدیریت منابع انسانی شکل گرفت از زمانی که انسان‌ها در غارها زندگی می‌کردند، سپس جهت امور زندگی خود رو به دشت‌ها، بیابان‌ها و سواهی رودخانه‌ها تغییر دادند و جامعه را به وجود آوردند و نیاز جوامع را در بقای سازمان‌های موجود دیدند، علم مدیریت منابع انسانی نیز دچار تحول‌های عظیم و شگرت شد. به مرور زمان و توسعه علم مدیریت براساس همین عامل مهم یعنی سرمایه‌های انسانی بوده است. بر همین اساس کتاب‌های مختلفی در زمینه منابع انسانی، مدیریت آن نوشته شده است که نتیجه زحمات اساتید و پژوهشگران علم مدیریت می‌باشد. تدریس چند ساله مدیریت منابع انسانی، نگارندگان را بر آن داشت با توجه به نیازی که احساس می‌شد و با توجه به پوشش بیشتر مطالب درسی، در این حوزه قلم‌فرسایی نمایند. براساس استدلال فوق کتاب دارای ۱۲ فصل است که کلیه سرفصل‌های درس مدیریت منابع انسانی را پوشش می‌دهد.

به طور خلاصه، کتاب حاضر با تکیه بر اصول منابع انسانی، بیشتر جنبه آموزشی و آکادمیک دارد و می‌تواند در دوره‌های مختلف مدیریت منابع انسانی مورد استفاده قرار گیرد بعلاوه این کتاب می‌تواند برای مدیران و رهبران سازمان‌های دولتی و خصوصی مفید و سازنده باشد.

در پایان این مقدمه این کتاب را به همه اساتید و دانشجویان رشته مدیریت، مدیران و رهبران سازمان‌ها در ایران تقدیم می‌کنیم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۵	فصل اول - نظام جبران خدمات و حقوق و دستمزد
۱۵	مقدمه
۱۶	نظام جبران خدمت
۱۸	مبانی و اجزاء نظام پرداخت (جبران خدمات)
۲۷	ارتباط بین نرخ طبقه‌بندی مشاغل، نظام ارزشیابی مشاغل و طرح حقوق و دستمزد
۳۰	اهداف نظام جبران خدمت و چگونگی دستیابی به آنها
۳۳	مفاهیم اساسی در تساوی جبران مالی خدمات
۳۵	عوامل تعیین‌کننده جبران مالی خدمات
۳۵	بازار نیروی کار
۳۷	خط‌مشی‌های سازمان
۳۸	شغل
۳۹	کارکنان سازمان
۴۱	مزایا و جبران مالی غیرمستقیم خدمات
۴۳	نظام جبران مالی خدمات و انگیزه
۴۴	۱- طرح‌های انگیزشی فردی
۴۵	۲- طرح‌های انگیزشی گروهی
۴۵	۳- طرح‌های انگیزشی سازمانی
۴۹	جبران غیرمالی خدمات

- ۵۴ ترکیب جبران خدمت
- ۵۶ پرداخت‌های انگیزشی در اندیشه مدیریت نوین
- ۵۷ ترجیحات پاداش و انگیزش در بخش عمومی و خصوصی
- ۵۸ برقراری ارتباط سیستم جبران خدمات با اهداف استراتژیک سازمان
- ۵۹ برنامه‌ریزی استراتژیک جبران خدمات
- ۶۰ نقش حقوق و دستمزد
- ۶۱ مدیریت - حقوق - دستمزد در سازمان
- ۶۲ تعاریف اصطلاحات > حقوق - دستمزد
- ۶۳ طراحی سیستم حقوق و دستمزد بر عهده کیست؟
- ۶۵ ویژگی‌های سیستم حقوق و دستمزد
- ۶۶ هدف‌های سیستم حقوق و دستمزد و چگونگی دستیابی به آنها
- ۶۶ ۱- جذب نیروی انسانی شایسته
- ۶۷ ۲- حفظ کارکنان شایسته
- ۶۸ ۳- افزایش انگیزه نیروی انسانی
- ۶۸ ۴- ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی
- ۶۹ ۵- سازگاری با قوانین و مقررات دولتی
- ۶۹ عوامل مؤثر بر سیستم حقوق و دستمزد کارکنان
- ۷۰ نظریه‌های حقوق و دستمزد
- ۷۱ ۱- نظریه عرضه و تقاضا
- ۷۱ ۲- نظریه قدرت پرداخت

۷۲	۳- نظریه هزینه زندگی
۷۲	۴- نظریه کارآیی
۷۳	عوامل تعیین کننده سیستم حقوق و دستمزد
۷۳	۱- سازمان
۷۴	۲- بازار نیروی کار
۷۴	۳- شغل
۷۵	۴- ارزشیابی شغل
۷۵	۵- کارکنان
۷۸	اجزای سیستم حقوق و دستمزد
۷۹	مراحل مختلف طراحی سیستم حقوق و دستمزد
۸۱	۱- تجزیه و تحلیل شغل
۸۱	۲- شرح شغل
۸۱	۳- ارزشیابی شغل
۸۳	۴- بررسی نرخ حقوق و دستمزدهای متداول در صنعت
۸۴	۵- تعیین نرخ پرداخت
۸۸	۶- ارزیابی تفاضای حقوق و دستمزد
۸۹	۷- بررسی قوانین و مقررات درون سازمانی
۹۰	۸- بررسی قوانین و مقررات دولتی حاکم بر پرداخت
۹۰	۹- تعیین حقوق پایه
۹۱	ارزشیابی (قیمت گذاری) مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای
۹۳	پرداخت حقوق و دستمزد در زمان بیماری

- ۹۴ انطباق سیستم حقوق و مزایا با مسائل انگیزشی کارکنان
- ۹۶ چگونگی مطلوبیت یک نظام پرداخت حقوق و مزایا
- ۹۸ اجزاء تشکیل دهنده نظام جبران غیرمالی خدمات در سازمان
- ۹۸ ۱- شغل
- ۹۹ ۲- محیط کاری
- ۱۰۰ تعریف سیستم پاداش
- ۱۰۰ انواع پاداش رزنی
- ۱۰۱ انواع پاداش بیرونی
- ۱۰۲ برنامه‌های پرداخت انگیزشی فردی
- ۱۰۲ ۱- برنامه‌های پرداخت بر مبنای قلمه کاری
- ۱۰۳ ۲- طرح استاندارد ساعتی
- ۱۰۳ برنامه‌های پرداخت انگیزشی برای گروه یا نب
- ۱۰۴ طرح‌های پرداخت انگیزشی سازمانی
- ۱۰۵ ۱- طرح سهام شدن در سود
- ۱۰۵ ۲- طرح اختصاص سهام به کارکنان
- ۱۰۵ ۳- طرح اسکانلن
- ۱۰۶ ۴- پرداخت‌های انگیزش برای فروشندگان
- ۱۰۶ ۵- برنامه‌های پرداخت بر مبنای ریسک
- ۱۰۷ مزایا و پرداخت‌های جبرانی غیرمستقیم خدمات
- ۱۰۸ ۱- مزایای قانونی

۱۰۸	۲- مزایای اختیاری
۱۰۸	انواع مزایای اساسی
۱۱۲	سیاست‌های کلی حقوق و دستمزد
۱۱۴	حقوق و دستمزد در ایران
۱۱۷	فصل دوم- بهداشت و ایمنی
۱۱۷	مقدمه
۱۱۸	نظام نگهداری منابع انسانی
۱۱۹	بهداشت و ایمنی
۱۲۱	ویژگی‌های مشترک بهداشت و ایمنی
۱۲۴	بهداشت و درمان
۱۲۴	۱- معاینات پزشکی
۱۲۵	۲- خدمات درمانی
۱۲۷	ایمنی
۱۲۷	۱- علل ایجاد سوانح و اندازه‌گیری میزان و شدت آنها
۱۲۹	۲- اندازه‌گیری تصادفات و محاسبه ضرایب ضایعات
۱۳۰	۳- روش‌های پیشگیری
۱۳۱	۴- سرپرستی لازم و کافی
۱۳۳	روش‌های متداول بررسی و اقدام در زمینه بهداشت و ایمنی محیط کار
۱۳۳	قوانین دولتی و ایمنی و سلامت حرفه‌ای
۱۳۴	قوانین ایمنی و سلامت حرفه‌ای در ایران

- ۱۳۵ موازین مربوط به ایمنی و بهداشت کار
- ۱۳۶ مدیریت ایمنی و سلامت محیط کار
- ۱۳۷ عوامل کلیدی بهبود ایمنی و سلامت حرفه‌ای محیط کار
- ۱۳۸ اجرای برنامه ایمنی
- ۱۳۹ ارزیابی عملکرد ایمنی و سلامت
- ۱۳۹ مآخذ، انجمن‌ها به منظور ارزیابی عملکرد ایمنی و سلامت
- ۱۴۱ انواع برنامه ایمنی
- ۱۴۱ ۱- برنامه‌های ایمنی بر مبنای رفتار
- ۱۴۲ ۲- برنامه‌های ایمنی بر مبنای مشوق
- ۱۴۳ انواع برنامه‌های ایمنی بر مبنای مشق
- ۱۴۳ نظرات جاری در ایمنی و سلامت
- ۱۴۴ استرس
- ۱۴۴ ۱- استرس شغلی
- ۱۴۵ ۲- سندروم سازگاری عمومی
- ۱۴۵ ۳- ایجادکننده‌های استرس
- ۱۴۶ ۴- منابع استرس
- ۱۴۶ ۵- علل کاری استرس
- ۱۴۷ ۵-۱- بار زیاد کاری
- ۱۴۷ ۵-۲- فشار کاری کم
- ۱۴۸ ۵-۳- نوبت کاری

۱۴۸	۵-۴- روابط بین شخصی
۱۴۹	۵-۵- تغییر
۱۴۹	۵-۶- جو سازمانی
۱۴۹	۵-۷- محیط فیزیکی
۱۵۰	۵-۸- ابهام نقش
۱۵۰	۵-۹- عوامل شخصی
۱۵۰	۵-۱۰- عوامل خارجی
۱۵۱	۵-۱۱- شرایط اقتصادی
۱۵۱	۵-۱۲- مقررات و توانین دولتی
۱۵۱	۵-۱۳- ارزش‌های جامعه
۱۵۲	۵-۱۴- جرم و جنایت
۱۵۲	۵-۱۵- موضوعات خانوادگی و شخصی
۱۵۳	استرس و عملکرد کاری
۱۵۳	رابطه استرس و ترک خدمت و سبک رهبری
۱۵۷	فصل سوم- بیمه و بازنشستگی
۱۵۷	مقدمه
۱۵۹	بیمه بیکاری
۱۶۱	بازنشستگی
۱۶۲	انواع طرح‌های بازنشستگی
۱۶۲	۱- طرح بیمه بازنشستگی
۱۶۳	۲- طرح صندوق بازنشستگی

۱۶۴	نرخ حقوق بازنشستگی
۱۶۴	مراحل قبل و بعد از بازنشستگی
۱۶۷	فصل چهارم - خدمات پرسنلی
۱۶۷	مقدمه
۱۶۸	برنامه رفاهی
۱۷۰	خدمات کارمندی
۱۷۰	ایاب و ذهاب، بارمندان
۱۷۱	غذاخوری و تہیات مربوط بہ آن
۱۷۲	خانه‌سازی و تہیہ سکن
۱۷۲	شرکت‌های تعاونی، صندوق تعاون، قرض الحسنہ
۱۷۳	باشگاه کارکنان
۱۷۳	تفریح و استراحت
۱۷۳	تیم‌های ورزشی
۱۷۴	تقویم و رویدادها
۱۷۵	گردشگاه‌ها
۱۷۵	فعالیت‌های فرهنگی
۱۷۶	خدمات مشاوره‌ای
۱۷۶	خدمات ویژه مدیران اجرایی
۱۷۷	برنامه‌های تندرستی
۱۷۸	کمک‌های فکری و روان‌پزشکی