

طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل

(مدیریت حقوق و دستمزد)

تألیف:

دکتر سید حسین ابطحی

آرمن مهر وژان

سرشناسه	: ابطحی، سیدحسین، ۱۳۳۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل: (مدیریت حقوق و دستمزد) / تألیف سیدحسین ابطحی آرمن مهروزان.
مشخصات نشر	: تهران: درخت زندگی، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۳۳۳ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۳۱۳-۰۵-۶
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
عنوان دیگر	: (مدیریت حقوق و دستمزد).
موضوع	: مشاغل -- رده‌بندی
موضوع	: Occupations -- Classification
موضوع	: مشاغل -- ارزشیابی
موضوع	: Job evaluation
موضوع	: حقوق و دستمزد -- مدیریت
موضوع	: Compensation management
شناسه افزوده	: مهروزان، آرمن، - ۱۳۷۵.
رده بندی کنگره	: ۵/۴۴۵۵۴۹
رده بندی دیویی	: ۳۰۶/۶۵۸
شماره کتابشناسی	: ۵۸۱۳۱۹۰
ملی	

نام کتاب: طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل

مؤلف: دکتر سیدحسین ابطحی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۳۱۳-۰۵-۶

ناشر: انتشارات درخت زندگی

ناصر خسرو کوچه حاج نایب پلاک ۳۲ - ۳۳۹۴۶۷۴۹ - ۳۳۹۵۷۳۲۴

قیمت: ۴۰۰۰۰ تومان



www.ketabo.ir

بسمه تعالی

پیشگفتار

حقوق و دستمزد بلاشک یکی از مهمترین تدابیری است که ممکن است برای انگیزش افراد در سازمان بکار گرفته شود. زیرا ابزار اساسی برای رفع نیازهای اولیه و همچنین نیازهای ثانوی در سلسله مراتب نیازهای انسان است. چنانچه صرفاً براساس نظریه برخی از صاحب نظران، انگیزه‌ی فعالیت افراد را در نظر بگیریم و بپذیریم که در شرایط نرمال افراد بهنجار از یک سلسله مراتب نیازها پیروی می‌کنند، می‌پیشیم که حقوق و دستمزد چه نقش عمده‌ای در ارضای هر یک از این نیازها خواهد داشت.

حقوق و دستمزد در رفع نیازهای اساسی مثل تغذیه، پوشاک و مسکن ضروری است. حقوق و دستمزد نیاز ایمنی و تأمین را برای رفع احتیاجات آتی و نگرانیهای آینده فراهم می‌سازد. برای ارضای نیازهای اجتماعی مثل روابط خانوادگی، ازدواج، تفریحات و علتهای عاطفی به پول احتیاج است. حقوق و دستمزد در برخی از جوامع امروزی نماد و سمبل مقام و احترام اجتماعی است. بنابراین حقوق و دستمزد مهمترین مسأله‌ای است که توجه و اشتغال فکری حقوق‌بگیران را در مسیر زندگی کاری به خود مشغول می‌دارد و اگر هم ارزش مادی آن در نظر نباشد، به لحاظ ارضای نیازهای ثانویه، مزد مساوی برای کار مساوی حق مسلم عاملان کار بشمار می‌رود.

بهرحال مسأله حقوق و دستمزد را نمیتوان ساده تلقی نمود. زیرا نگرش تک بعدی اقتصادی به انسان به راه حل بهینه نمی‌انجامد. بعنوان مثال، حتی اگر با توجه به ارضای نیازهای اولیه به مسأله بنگریم، دستمزد واقعی که قدرت خرید دستمزد پولی را فراهم می‌سازد، خود بستگی به الف - میزان پول دریافتی و ب - هزینه زندگی دارد که در صورت افزایش هزینه زندگی دردی را دوا نخواهد کرد. نظریه عرضه و تقاضا برای شغل ارزش آنرا تابع فراوانی یا کمبود نیروی کار در بازار می‌نماید. نظریه قدرت پرداخت حقوق و دستمزد را به نسبت افزایش کارآئی افراد مرتبط می‌سازد. قوانین و مقررات دولتی که برای تأمین حقوق و دستمزد عادلانه وضع می‌شوند، رهبری فعالیت‌های اقتصادی و برنامه‌ریزی نیروی انسانی را در مدّ نظر دارند و

نظریه‌های فرهنگی و ارزشی بطور مستقیم و غیرمستقیم در مسأله حقوق و دستمزد مؤثر می‌باشند.

با توجه به نیاز به نگرشی جامع و جهان شمول، به تألیف کتاب حاضر مبادرت شد که از طرفی ماحصل فنون و تجارب مکتسبه صاحب‌نظران در صنایع و سازمان‌های پیشرفته می‌باشد و از طرف دیگر نتایج تدریس دروس «مدیریت حقوق و دستمزد»، «فنون امور استخدامی» و «طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل» در دانشگاه‌های مختلف از طرف مؤلفان طی سالیانی دراز است.

در این کتاب سعی شده تا مسائل مربوط به مدیریت حقوق و دستمزد و بالاخص سیستم‌های طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل با زبانی ساده تشریح شود و چگونگی محاسبه اهمیت نسبی عوامل اصلی و فرعی در برابر یکدیگر ارائه گردد. بنابراین تنها به تعیین یک سری طبقات و یا امتیازات برای عوامل متشکله شغل اکتفا نشده بلکه تا حدود امکان دلایل آن نیز ذکر گردیده است. همچنین مسائل و عوامل مؤثر در حقوق و دستمزد، سیستم‌های گوناگون ارزشیابی مشاغل اعم از سیستم‌های کیفی، کمی و سیستم‌های ارزشیابی مشاغل مدیریت و سرپرستی بطور کامل، جامع و ساده بیان گردیده است. سعی مؤلفین براین بوده تا مطالب توصیفی به حداقل تقلیل و جنبه‌های کاربردی آن افزایش یابد. امید است کتاب حاضر توانسته باشد نظریه‌ها و تکنیک‌های مقبول این رشته علمی را برای دانشجویان دانشگاه‌ها، طراحان طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل، مسئولان حقوق و دستمزد و سایر خوانندگان بطور شایسته بیان نموده باشد.

در پایان مؤلفان برخود لازم می‌دانند از مساعی مسئولان سازمان امور اداری و استخدامی کشور و بالاخص آقای ابوالفضل قدس و اداره کل طبقه‌بندی و مزد و بهره‌وری وزارت کار و امور اجتماعی، بالاخص آقای ابوالقاسم کرم بیگی، خانم دلارام کشمیری، خانم مهین یانر رفیع‌زاده، آقای رضا ایزدینا، آقای فرامرز البرز و سایر دست‌اندرکاران و متخصصین که از انجام هر نوع کوشش در جهت ارتقاء و بهبود سیستم‌های حقوق و دستمزد مضایقه نمی‌نمایند، سپاسگزاری نماید.

آرمن مهر وژان

طراح و متخصص

طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل

سید حسین ابطحی

دانشیار گروه مدیریت دولتی

دانشگاه علامه طباطبائی

فهرست مندرجات

صفحه	عنوان
۱۱	فصل اول: حقوق و دستمزد
۱۱	اهداف کلی فصل اول
۱۲	هدفهای رفتاری
۱۲	مقدمه
۱۴	تعاریف و مفاهیم کلی حقوق و دستمزد
۱۵	اصطلاحات حقوق و دستمزد
۱۷	نظریه‌ها و عوامل مؤثر در حقوق و دستمزد
۱۸	۱- نظریه عرضه و تقاضا
۱۸	۲- سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها
۱۹	۳- نظریه قدرت پرداخت
۲۰	۴- نظریه بهره‌وری
۲۱	۵- قوانین و مقررات دولتی
۲۲	۶- نظریه هزینه زندگی
۲۲	۷- نظریه‌های فرهنگی و ارزشی
۲۵	اجزای تشکیل دهنده حقوق و دستمزد
۲۶	۱- ارزش کار بر حسب نیاز جامعه
۲۶	۲- عوامل کار
۲۷	۳- عوامل شخصی

۲۷	۴- عوامل جنبی
۲۹	سیاستهای کلی حقوق و دستمزد
۳۱	پرداخت حقوق و دستمزد در زمان بیماری
۳۲	خلاصه فصل اول
۳۴	خود آزمائی فصل اول
۳۴	الف - سؤالات تشریحی
۳۴	ب - تمرینات عملی
۳۵	فصل دوم: تجزیه شغل
۳۵	اهداف کلی فصل دوم
۳۶	هدفهای رفتاری
۳۶	مقدمه
۳۶	تجزیه شغل
۳۷	۱- تعاریف، مفاهیم، اهداف و فواید تجزیه شغل
۳۸	۲- برخی از اصطلاحات تجزیه شغل
۳۹	۳- روشهای انجام تجزیه شغل
۴۰	الف - مصاحبه
۴۰	ب - مشاهده
۴۳	ج - پرسشنامه
۴۹	د - بررسی سوابق گذشته
۵۰	۴- نتایج حاصله از تجزیه شغل
۵۱	۵- کاربرد تجزیه شغل در حقوق و دستمزد
۵۲	۶- نمونه دیگری از پرسشنامه تجزیه شغل
۵۳	خلاصه فصل دوم
۶۲	خود آزمائی فصل دوم
۶۲	الف - سؤالات تشریحی
۶۲	ب - تمرینات عملی

۶۳	فصل سوم: طبقه‌بندی مشاغل
۶۳	اهداف کلی فصل سوم
۶۴	هدفهای رفتاری
۶۴	مقدمه
۶۶	تاریخچه طبقه‌بندی مشاغل
۶۶	۱- طبقه‌بندی مشاغل مشمول قانون استخدام کشوری در ایران
۷۰	۲- طبقه‌بندی مشاغل در وزارت کار و امور اجتماعی ایران
۷۲	تعاریف و مفاهیم طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل
۷۲	۱- تعاریف طبقه‌بندی مشاغل
۷۲	۲- تعاریف ارزشیابی مشاغل
۷۳	تمیز طبقه‌بندی از ارزشیابی مشاغل
۷۳	مزایای طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل
۷۴	جایگاه طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل در مدیریت
۷۴	برخی از اصطلاحات مورد استفاده در طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل
۷۹	مقدمات اجرای طرحهای طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل
۷۹	۱- عوامل طبقه‌بندی مشاغل
۷۹	۲- تهیه و تنظیم طرح مقدماتی
۸۲	۳- تشکیل کمیته طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل
۸۵	۴- گردآوری اطلاعات برای تهیه و تنظیم طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل
۸۸	مراحل اساسی تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل
۸۸	۱- شناخت مشاغل و تعیین عناوین آنها
۹۰	۲- گردآوری اطلاعات درباره عوامل تشکیل دهنده مشاغل
۹۱	الف- گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه شناخت شغل و شاغل
۹۲	ب- بررسی پرسشنامه‌های گردآوری شده و طبقه‌بندی آنها
۹۵	خلاصه فصل سوم
۹۶	خودآزمایی فصل سوم
۹۶	الف- سوالات تشریحی
۹۶	ب- تمرینات عملی

۹۷	فصل چهارم: فنون کیفی ارزشیابی مشاغل:
۹۷	هدفهای کلی فصل چهارم
۹۸	هدفهای رفتاری
۹۸	مقدمه
۹۹	ارزشیابی مشاغل چیست؟
۱۰۰	فوائد ارزشیابی مشاغل
۱۰۰	محدودیتهای ارزشیابی مشاغل
۱۰۱	فنون کیفی ارزشیابی مشاغل
۱۰۱	الف - روش رتبه بندی
۱۰۳	ب - روش درجه بندی
۱۱۴	خلاصه فصل چهارم
۱۱۵	سؤالات تشریحی و تمرینات فصل چهارم
۱۱۷	فصل پنجم: روشهای کمی ارزشیابی مشاغل
۱۱۷	هدفهای کلی فصل پنجم
۱۱۸	هدفهای رفتاری
۱۱۸	مقدمه
۱۱۸	روش مقایسه عوامل در ارزشیابی عوامل
۱۱۹	گام اول: تعیین عوامل اساسی در ارزشیابی عوامل
۱۲۰	گام دوم: تهیه شرح یا مشخصات شغل
۱۲۰	گام سوم: تعیین مشاغل استاندارد
۱۲۲	گام چهارم: رتبه بندی مشاغل استاندارد
۱۲۳	گام پنجم: تخصیص درصد ارزش بولی به عوامل چهارگانه مشاغل استاندارد
۱۲۶	گام ششم: تبدیل درصد عوامل به ارزشهای بولی
۱۲۶	گام هفتم: مقایسه رتبه ها و تخصیص درصدها
۱۲۹	گام هشتم: تهیه جدول مقیاس سنجش
۱۳۵	گام نهم: درج ارزش ریالی سایر مشاغل در جدول مقایسه سنجش

- ۱۳۶ گام دهم: گروه بندی مشاغل
- ۱۳۷ گام یازدهم: تهیه جدول گروه و پایه
- ۱۳۹ روش امتیازی در ارزشیابی مشاغل
- ۱۴۱ گام اول: تعیین عوامل اساسی و فرعی شغل
- ۱۴۳ گام دوم: تعریف و تصریح درجات هر عامل
- ۱۴۷ گام سوم: تجزیه و تحلیل شغل
- ۱۴۸ گام چهارم: ارزشیابی شغل
- ۱۴۹ اعتبار و رسائی تخصیص امتیازات
- ۱۴۹ صحت نهائی جدول گروه‌بندی مشاغل
- ۱۵۱ بررسی‌های حقوق و دستمزد
- ۱۵۲ روش کاستلیون در ارزشیابی مشاغل
- ۱۶۱ روش پروفایل در ارزشیابی مشاغل
- ۱۶۳ خلاصه فصل پنجم
- ۱۶۴ خود آزمائی فصل پنجم
- ۱۶۴ الف - سؤالات تشریحی
- ۱۶۴ ب - تمرینات عملی
- ۱۶۵ فصل ششم - محاسبه عملی تعداد ضرایب متعلق به عوامل فرعی مشاغل
- ۱۶۵ هدفهای کلی فصل ششم
- ۱۶۶ هدفهای رفتاری
- ۱۶۶ مقدمه
- ۱۶۷ محاسبه ضرایب
- ۱۶۷ گام اول: اهمیت ارزش عوامل
- ۱۶۷ گام دوم: تعیین ارزشهای نسبی عوامل اصلی
- ۱۶۸ گام سوم: اصلاح ارزش تخصیص ریالی به مشاغل استاندارد
- ۱۶۹ گام چهارم: اصلاح ارزشهای نسبی عوامل اصلی
- ۱۷۳ گام پنجم: تقسیم‌بندی عوامل اصلی به عوامل فرعی

۱۷۳	گام ششم: ارزشهای نسبی عوامل فرعی
۱۷۵	گام هفتم: تعیین تعداد امتیازات در سیستم امتیازی
۱۷۷	گام هشتم: ویژگیهای انفرادی
۱۷۷	گام نهم: اقدامات نهائی
۱۷۸	خلاصه فصل
۱۷۸	خودآزمائی فصل ششم
۱۷۸	سؤالات تشریحی

فهرست ضمائم

۱۷۹	الف - مدارک مورد استفاده در طرحهای طبقه بندی وزارت کار و امور اجتماعی ایران
۱۷۹	پیوست شماره ۱ - نظام ارزشیابی مشاغل وزارت کار
۱۸۰	پیوست شماره ۲ - پرسشنامه شناخت شغل و شاغل وزارت کار
۱۹۵	پیوست شماره ۳ - پرسشنامه شناخت شغل وزارت کار
۱۹۹	پیوست شماره ۴ - دستورالعمل اجرایی طرح وزارت کار
۲۰۹	
۲۱۵	ب - مجموعه قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و تصویب نامه های مربوطه
۲۱۵	پیوست شماره ۵ - قانون نظام هماهنگ
۲۲۴	پیوست شماره ۶ - تصویب نامه های هیئت وزیران

فهرست منابع و مآخذ

۲۳۱	الف - فارسی
۲۳۱	ب - انگلیسی
۲۳۲	