

۲۳۴. ۲۲۴



مبانی نظری و کاربردی تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل

دکتر محمد صادقی

آبان ماه ۱۴۰۱

شناسنامه کتاب

سر شناسه: صادقی، محمد، ۱۳۴۱

عنوان و نام پدیدآور: مبانی نظری و کاربردی تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل / محمد صادقی.

مشخصات نشر: تهران: فوژان کتاب، ۱۴۰۱

مشخصات ظاهری: ۳۴۳ صفحه

شماره شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۲۲-۶

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

موضوع: مشاغل - رده بندی

Occupations – Classification

Job analysis

موضوع: تحلیل شغل

رده بندی کنگره: Hf ۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۶

شماره کتابشناسی ملی: ۹۰۱۴۸۵۱

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

قیمت: ۲۱۰ هزار تومان

تیراژ: ۲۵۰ نسخه

ب اول

آدرس: تهران - خیابان انقلاب اسلامی - خیابان ۱۲ فروردین - خیابان

لبافی نژاد - نرسیده به کارگر جنوبی - کوچه درخشان - پلاک ۲ - واحد

۲ - شماره تلفن: ۶۶۴۰۸۵۰۱ و ۶۶۴۹۰۳۰۹ و ۹۱۲۶۸۶۰۸۲۳

WEB: WWW.FOZHANPUB.IR

Email: fozhanpub@yahoo.com

فهرست مطالب

عنوان	شماره صفحه
پیشگفتار	۱۵-۱۷
فصل ۱ - تاریخچه طبقه بندی مشاغل	۱۹-۴۶
مقدمه	۲۱
تاریخچه طبقه بندی مشاغل در جهان	۲۱
تاریخچه طبقه بندی مشاغل در ایران	۲۵
الف- طبقه بندی مشاغل در دوران باستان	۲۵
ب- طبقه بندی مشاغل در بخش دولتی	۲۶
ج- طبقه بندی مشاغل در بخش غیر دولتی	۳۷
فصل ۲ - تعاریف و اصطلاحات طبقه بندی مشاغل	۴۷-۷۳
مقدمه	۴۹
الف- تعاریف انواع دستگاه های اجرایی	۴۹
ب- تعاریف واحدهای سازمانی	۵۳
ج- تعاریف ساختاری و تشکیلاتی	۵۴
د- تعاریف انواع مشاغل	۵۹
هـ- تعاریف شغلی و طبقه بندی مشاغل	۶۲
و- تعاریف استخدامی کارکنان	۷۲
فصل ۳ - تجزیه و تحلیل شغل	۷۵-۱۲۱
مقدمه	۷۷

۷۸	تعریف تجزیه و تحلیل شغل
۷۹	ضرورت های نیاز به تجزیه و تحلیل شغل
۷۹	اهداف تجزیه و تحلیل شغل
۸۰	مراحل تجزیه و تحلیل شغل
۸۰	گام های اصلی تجزیه و تحلیل شغل
۸۱	منابع اطلاعاتی تجزیه و تحلیل شغل
۸۱	انواع روش های جمع آوری اطلاعات شغلی
۸۲	۱- روش مشاهده مستقیم - کاربرینی
۸۲	۲- روش مصاحبه
۸۴	۳- روش مصاحبه گروهی
۸۴	۴- روش نشست متخصصان
۸۴	۵- روش ثبت وقایع حساس (رخدادهای بحرانی)
۸۴	۶- روش گروه کانونی
۸۵	۷- روش پرسشنامه
۸۵	پرسشنامه های متداول تجزیه و تحلیل شغل
۸۶	۱- پرسشنامه تحلیل عملکردی شغل (FJA)
۸۷	۲- پرسشنامه تجزیه و تحلیل سمت (PAQ)
۸۹	۳- پرسشنامه توصیف پست سرپرستی (STDQ)
۹۱	۴- پرسشنامه توصیف مشاغل مدیریتی (MPDQ)
۹۱	۵- پرسشنامه طراحی شغل چند روشی (MJDQ)
۹۳	۶- پرسشنامه ویژگی های کارکنان
۹۳	۷- پرسشنامه مقیاس مشترک (CMQ)
۹۴	۸- پرسشنامه تحلیل شغل فلیشمن (FJAS)
۹۴	۹- پرسشنامه شایستگی های مدیریت ارشد
۹۵	۱۰- پرسشنامه طراحی شغل چند روشی ادواردز، اسکالی و برک
۹۵	۱۱- پرسشنامه طراحی کار (WDQ)
۹۶	۱۲- پرسشنامه سیستم تحلیل شغلی چند منظوره (MOSAIC)

کاربردهای تجزیه و تحلیل شغل	۹۷
۱- برنامه ریزی نیروی انسانی	۹۷
۲- کارمند یابی	۹۷
۳- انتخاب و انتصاب	۹۹
۴- آموزش کارکنان	۹۹
۵- ایمنی و بهداشت	۹۹
۶- ارزیابی عملکرد	۹۹
۷- حقوق و دستمزد	۹۹
۸- طراحی و باز طراحی شغل	۹۹
۹- مطالعات حرکت و زمان (زمان سنجی)	۱۰۰
۱۰- روابط صنعتی	۱۰۰
۱۱- برابری فرصت های استخدامی	۱۰۱
۱۲- مدیریت کار راهه شغلی یا پیشرفت شغلی	۱۰۱
۱۳- تنظیم قوانین و مقررات استخدامی	۱۰۱
تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل	۱۰۱
تنظیم شرح شغل	۱۰۲
تنظیم شرایط احراز شغل	۱۰۳
نحوه شناسایی خصوصیات کارکنان	۱۰۵
عوامل تشکیل دهنده شغل	۱۰۶
۱- اطلاعات شغلی	۱۰۶
۲- شناسایی شغل	۱۰۶
۳- شرح شغل	۱۰۶
۴- مختصات شغل	۱۰۷
۵- شرایط احراز	۱۰۷
پرسشنامه شرح شغل و شرایط احراز	۱۰۸
مثال اول: واحد دانشگاهی	۱۰۸
مثال دوم: واحد صنعتی	۱۱۲

فصل ۴ - ارزشیابی مشاغل و روش های آن ۱۴۰-۱۲۳

۱۲۵	 مقدمه
۱۲۵	 تعریف ارزشیابی مشاغل
۱۲۷	 اهداف ارزشیابی مشاغل
۱۲۷	 روش های ارزشیابی مشاغل
۱۲۸	 اول- روش های تحلیلی (کمی) ارزشیابی مشاغل
۱۲۸	 ۱- روش امتیازی
۱۲۹	 ۲- روش مقایسه عوامل
۱۳۱	 ویژگی های ارزشیابی تحلیلی (کمی) مشاغل
۱۳۲	 دوم- روش های غیر تحلیلی (کیفی) ارزشیابی مشاغل
۱۳۲	 ۱- روش رتبه بندی مشاغل
۱۳۳	 ۲- روش رتبه بندی مقایسه زوجی
۱۳۳	 ۳- روش طبقه بندی مشاغل (درجه بندی)
۱۳۵	 سوم- سایر روش های ارزشیابی مشاغل (روش های غیر رسمی)
۱۳۵	 ۱- روش دسته بندی شغلی - تطبیق مشاغل
۱۳۵	 ۲- روش قیمت گذاری بازار
۱۳۶	 سیستم های ارزشیابی امتیازی
۱۳۶	 روش های ارزشیابی مشاغل مدیریت و تخصصی
۱۳۶	 ۱- روش کاستلیون
۱۳۷	 ۲- روش ارزشیابی مشاغل هی
۱۳۹	 ۳- روش پروفایل یا جدول راهنما
۱۴۰	 ۴- روش منحنی رشد

فصل ۵ - تکنیک های تجزیه و تحلیل و ارزشیابی مشاغل ۱۷۵-۱۴۱

۱۴۳	 مقدمه
۱۴۳	 روش های کلی تجزیه و تحلیل شغل
۱۴۴	 ۱- روش های شغل محور- وظیفه محور

پیشگفتار

طبقه بندی فعالیت‌های ذهنی و امری انتزاعی است. ذهن انسان به طور طبیعی بین اشیای پیرامون خویش شباهت‌ها و تفاوت‌هایی می‌بیند و آنها را بر اساس ویژگی‌های مشترک در یک دسته قرار داده و در واقع آنها را طبقه بندی می‌کند.

طبقه بندی مشاغل یکی از این طبقه بندی‌ها است که در اعصار و گذشته‌های تاریخی دور وجود داشته ولی به شکل نوین و امروزی خود یکی از پدیده‌های انقلاب صنعتی به شمار می‌آید و استفاده از آن با توسعه صنایع، تعمیر و گسترش یافته است.

در دنیای کنونی نیروی انسانی یکی از ارزشمندترین منابع در سازمان‌ها محسوب می‌شود. هدف اصلی استقرار سیستم‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های نوین، کسب اثربخشی است. کوشش می‌شود با استفاده مناسب از منابع موجود و ایجاد سازوکارهای موثر برای توسعه منابع انسانی، بیشترین قابلیت‌ها برای تحقق اهداف فراهم و در نتیجه رشد و توسعه سازمان‌ها و کسب نتایج بهینه محقق گردد.

تجزیه و تحلیل و ارزشیابی مشاغل و در نهایت طبقه بندی مشاغل یکی از وظایفی است که مدیران برای تحقق اهداف سازمانی بر عهده دارند. تجزیه و تحلیل شغل، پایه و اساس همه وظایف مدیریت منابع انسانی به شمار می‌آید و این فعالیت، مدیران را در برقراری و اجرای عدالت و اعمال مدیریت صحیح و اداره امور کارکنان یاری می‌دهد.

تجزیه و تحلیل شغل، روش‌هایی است که به واسطه آن، وظایف و مسوولیت‌های هر شغل، دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای انجام شغل، شرایط کاری، رابطه شغل با مشاغل دیگر و ... مشخص می‌گردد. مدیران با تجربه، از اهمیت منابع

انسانی و نقش تجزیه و تحلیل شغل در ساماندهی، توسعه و تعالی سازمان، به خوبی آگاهی دارند. تجزیه و تحلیل شغل، از جنبه های مختلف فردی، سازمانی، قانونی، حقوقی، فرهنگی و اجتماعی، فناوری و ... اهمیت دارد. در هر سازمانی ضروری است مسوولیت ها و وظایف به صورت دقیق و مشروح تعیین و تعریف شوند. حتی برخی از این مسوولیت ها و وظایف باید به بخش ها و اجزای کوچکتر تقسیم شده تا با کارایی بیشتر و دقیقتر عملی گردند.

در روند تجزیه و تحلیل شغل، اطلاعات مورد نیاز از روش های متعدد و متناسب (نظیر مصاحبه، پرسشنامه، ثبت فعالیت های روزانه و ...) جمع آوری می گردد. سپس بر اساس اطلاعات گردآوری شده، شرح شغل (شرح وظایف) و ویژگی های شغل (شرایط احراز شغل) تهیه می شود.

در بسیاری از منابع علمی موجود در زمینه طبقه بندی مشاغل، یکی از دو رویکرد نظری یا اجرایی مورد توجه قرار گرفته است. در کتاب حاضر تلاش شده است این مبحث مهم و ضروری از جنبه های نظری (تئوریک) و نیز اجرایی (کاربردی) به صورت همزمان مورد توجه قرار گیرد تا کاربران بتوانند در مسیر پیاده سازی طرح های طبقه بندی مشاغل و یا تدوین شرح شغل از آن استفاده نمایند. به همین منظور و برای تقویت جنبه های کاربردی عوامل کلیدی (اصلی و فرعی) ارزشیابی مشاغل، رسته های شغلی ۸ گانه، رسته های فرعی (۸۵ رسته) و رشته های شغلی (۴۰۸ رشته) در طرح طبقه بندی مشاغل دولتی معرفی شده است. از آنجایی که تلاش شده است طبقه بندی مشاغل شهرداری تهران به عنوان نمونه پژوهی نیز مورد نظر باشد یک فصل به این موضوع اختصاص یافته و رسته های شغلی ده گانه و نیز طبقات شغلی و رشته های شغلی این طرح معرفی شده است. نگارنده بر این باور است که مدیران منابع انسانی شاغل در حوزه های تشکیلات و منابع انسانی (امور اداری) می توانند از این مجموعه بهره ای هر چند اندک ببرند. کتاب حاضر در ۱۰ فصل تنظیم شده است. در فصل اول تاریخچه طبقه بندی مشاغل به صورت مختصر و گذرا مطرح شده است. فصل دوم به تعاریف و اصطلاحات طبقه بندی مشاغل اختصاص یافته است. در فصل سوم تجزیه و تحلیل شغل مطرح و در فصل چهارم ارزشیابی مشاغل و روش های آن تشریح

شده است. در فصل پنجم تکنیک های تجزیه و تحلیل و ارزشیابی مشاغل مورد بحث قرار گرفته است. در فصل های ششم تا هشتم که به مطالب کاربردی کتاب اختصاص یافته است ابتدا عوامل کلیدی (اصلی و فرعی) ارزشیابی مشاغل، سپس رشته ها و رشته های شغلی طرح طبقه بندی مشاغل دولتی و در نهایت رشته ها و رشته های شغلی طرح طبقه بندی مشاغل شهرداری تهران به عنوان نمونه پژوهی مورد بررسی قرار گرفته است. در فصل نهم منابع مورد استفاده درج شده است. در فصل دهم و پایانی کتاب، طبقه بندی مشاغل ایران (فهرست تفصیلی کل مشاغل ایران و نیز فهرست موضوعی مشاغل) بر اساس جمع بندی مرکز آمار ایران در قالب پیوست کتاب آورده شده است. این فهرست می تواند تصویر جامعی از مشاغل کشور در اختیار خوانندگان گرامی قرار دهد.

امید است این کتاب بتواند برای مدیران، کارشناسان و کارمندان دستگاه های اجرایی، شهرداری تهران و سایر شهرداری های کشور و نیز همه کسانی که در حوزه مدیریت منابع انسانی تلاش می کنند و همچنین دانشجویان گرایش های مختلف رشته مدیریت خصوصا رشته مدیریت دولتی و مدیریت شهری مفید واقع شود.

در پایان از همه همکارانی که در آماده سازی و انتشار این کتاب تلاش کرده اند سپاسگزاری می شود.

از تمامی متخصصان حوزه مدیریت منابع انسانی و تشکیلات و نیز دانشجویان رشته های مدیریت و خوانندگان گرامی انتظار دارد نقطه نظرهای ارشادی، پیشنهادهای اصلاحی و تکمیلی خود را اعلام نمایند. توفیقات همگان را در ارائه خدمت از خالق یکتا خواستارم.

دکتر محمد صادقی

آبان ماه ۱۴۰۱