

۲۴۲۲۹/۸

مبانی بنیادین در طراحی سیستم جبران خدمات پیشرفته از تئوری تا عمل

(طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل)

www.ketab.ir

مؤلفین:

دکتر سعید صحت (دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی)

دکتر حمید نایب‌پور (دانش‌آموخته دکتری دانشگاه علامه طباطبائی)

- عنوان و نام پدیدآور : مبانی بنیادین در طراحی سیستم جبران خدمات پیشرفته از تئوری تا عمل
(طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل)/مولفان سعید صحت، حمید نایب‌پور
- مشخصات نشر : تهران: فوژان کتاب
- مشخصات ظاهری : ۱۹۳ص: مصور، جدول نمودار (بخشی رنگی).
- شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۶۸-۴
- وضعیت فهرست‌نویسی : فیپا
- موضوع : حقوق و دستمزد - نظام‌های پرداخت: Wage Payment systems
حقوق و دستمزد - ایران نظام‌های پرداخت
Wage payment systems - Iran
مشاغل - ارزشیابی: Job evaluation - Iran
مشاغل - رده‌بندی: Occupations - Classification
مشاغل - ایران - رده‌بندی: Occupations - Iran - Classification
نیروی انسانی - مدیریت - ارزشیابی
Manpower planning - Evaluation
نیروی انسانی - مدیریت: Manpower planning
نیروی انسانی - ایران - مدیریت: Manpower planning - Iran
شناسه افزوده : نایب‌پور، حمید، ۱۳۶۵.
رده‌بندی کنگره : HD۴۹۲۶
رده‌بندی دیویی : ۶۵۸/۳۴
شماره کتابشناسی ملی : ۹۳۶۵۶۳۴

مبانی بنیادین در طراحی سیستم جبران خدمات پیشرفته از تئوری تا عمل

نویسندگان: دکتر سعید صحت، دکتر حمید نایب‌پور

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۶۸-۴

صفحه‌آرایی: سعیده جاویدان

چاپ/صحافی: قشقایی

نوبت چاپ: اول زمستان ۱۴۰۲

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۱۹۵۰۰۰ تومان

مرکز پخش: نشر فوژان

تهران، م انقلاب، خ لبافی‌نژاد، بین کارگر جنوبی و اردیبهشت، نیش کوچه درخشان، پلاک ۲، ط اول

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳ - ۶۶۴۰۸۵۰۱ - ۶۶۴۹۰۲۰۹

WWW.FOZHANPUB.IR

Email: fozhan.pub@yahoo.com

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن به‌طور کلی و جزئی (چاپ، فتوکپی، فایل صوتی، تست‌سازی و انتشار الکترونیکی...) بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع بوده و قابل پیگرد قانونی است.

پیشگفتار مؤلفان:

در کتاب مبانی بنیادین در طراحی سیستم جبران خدمات پیشرفته از تئوری تا عمل، آشنایی با زیر و بم جبران خدمات و طراحی کاربردی با بیان ساده به تصویر کشانده شده است. به عنوان یک مدیر، هر سال باید عملکرد زیردستان خود را ارزیابی و بر اساس آن جبران خدمات صورت پذیرد. اگر این کار را درست انجام دهید، عملکرد شغلی کارکنان و روحیه کار تیمی بهبود خواهد یافت و بدون تردید همه این‌ها تأثیری مثبت بر عملکرد سازمانتان خواهد داشت. شیوه‌های مطرح شده در این کتاب علاوه بر اینکه به شما کمک می‌کند تا بهتر به طراحی سیستم جبران خدمات بپردازید، در پیشبرد روند ارزیابی عملکرد به شکلی روان و بدون چالش یاری‌تان خواهد کرد.

مخاطب اصلی این کتاب، کلیه دانشجویان مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری رشته‌های مدیریت، مهندسی صنایع، کارشناسان، مشاوران و مدیران فعال در حوزه مدیریت منابع انسانی و سایر افرادی که به صورت مستقیم یا غیرمستقیم درگیر طراحی و پیاده‌سازی سیستم جبران خدمات هستند، می‌باشند. این کتاب در شش فصل در حوزه جبران خدمات به رشته تحریر درآمده است. در ابتدای هر فصل اهداف نظری و کاربردی مرتبط با آن فصل ذکر شده و در انتها نیز سؤالات تحلیلی جهت به چالش کشیدن مخاطبین تدوین شده است. شایان ذکر است که به منظور بهره‌وری بیشتر از کتاب، پیشنهاد می‌گردد که مخاطبین ابتدا مقدمه کتاب را به دقت خوانده تا با مبانی نظری جبران خدمات آشنا شوند سپس می‌توانند مباحث پیشرفته مطرح شده در فصول شش‌گانه را بهتر ادراک نمایند.

در این کتاب سعی شده است به شیوه‌ای کاربردی به بیان نظریه‌های نوین جبران خدمات و نحوه طراحی آن‌ها در سازمان‌های ایران پرداخته شود. امید است که این اثر بتواند راهنمایی کوچک ولی مؤثر در راستای ارتقای دانش جبران خدمات برای مخاطبین خود باشد.

دکتر سعید صحت (دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی)

دکتر حمید نایب‌پور (دانش‌آموخته دکتری دانشگاه علامه طباطبائی)

فهرست مطالب

۳	پیشگفتار مؤلفان
۱۱	مقدمه
۱۱	مبانی نظری جبران خدمات
۱۱	اهمیت نیروی انسانی در سازمان
۱۲	فعالیت‌های منابع انسانی
۱۲	اهمیت سیستم جبران خدمات
۱۴	جایگاه جبران خدمات در مدیریت منابع انسانی
۱۵	تعریف سیستم جبران خدمات
۱۶	مفاد سیستم جبران خدمات
۱۸	ویژگی‌های سیستم حقوق و مزایا
۱۸	اهمیت و قلمرو جبران خدمت
۱۹	چگونگی پرداخت
۲۰	کار (شغل)
۲۰	شخص (شاغل)
۲۰	پیامدها
۲۱	مدل تصمیمات پرداخت
۲۱	عوامل تعیین‌کننده پرداخت
۲۲	سطح پرداخت
۲۲	پرداخت پایه (مبنای)
۲۳	تساوی درونی و بیرونی پرداخت
۲۳	گام‌های ارزشیابی شغل
۲۴	پرداخت متغیر
۲۴	مزایا

۳۷	فصل دوم: شناسنامه مشاغل
۳۸	مقدمه
۳۹	۱-۲. تجزیه و تحلیل شغل
۴۳	۲-۲. اهمیت تجزیه و تحلیل شغل
۴۳	۳-۲. اهداف تجزیه و تحلیل شغل
۴۴	۴-۲. مؤلفه‌های تجزیه و تحلیل شغل
۴۵	۵-۲. فرآیند تجزیه و تحلیل شغل
۴۸	۶-۲. کاربردهای تجزیه و تحلیل شغل
۴۹	۷-۲. شرح شغل و شرایط احراز
۴۹	۸-۲. شرح شغل
۵۳	۹-۲. شرایط احراز شغل
۵۵	۱۰-۲. طراحی شغل
۵۶	۱-۱۰-۲. رویکردهای مرتبط با طراحی شغل
۵۷	۱۱-۲. انواع روش‌های تجزیه و تحلیل مشاغل
۵۷	۱-۱۱-۲. روش PAQ
۶۲	۲-۱۱-۲. روش AET
۶۵	۳-۱۱-۲. روش TAPA
۶۸	۴-۱۱-۲. روش OAI
۷۰	۵-۱۱-۲. روش CIT
۷۲	۶-۱۱-۲. روش FJA
۷۳	۷-۱۱-۲. روش JEM
۷۴	۸-۱۱-۲. روش TI
۷۶	۹-۱۱-۲. روش نیروی دریایی ایالات متحده JTA
۷۷	۱۰-۱۱-۲. روش وزارت انرژی آمریکا
۸۰	۱۱-۱۱-۲. تجزیه و تحلیل راهبردی شغل با تکنیک دیکوم
۸۴	سؤالات تحلیلی
۸۵	فصل سوم: روش‌های ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل و حساسیت‌های پیاده‌سازی
۸۶	مقدمه
۸۷	۱-۳. مفهوم طبقه‌بندی مشاغل

۸۹	۲-۳. اهداف کاربردی طبقه‌بندی مشاغل
۸۹	۳-۳. چگونگی اجرای طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل
۹۰	۴-۳. نتایج اجرای سیستم طبقه‌بندی مشاغل
۹۱	۵-۳. مراحل اصلی تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل
۹۱	۶-۳. ابزار کار و منابع اطلاعاتی طبقه‌بندی مشاغل
۹۲	۷-۳. عوامل اصلی طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل
۹۲	۸-۳. روش‌های ارزشیابی مشاغل
۹۳	۱-۸-۳. روش امتیازی
۹۸	۲-۸-۳. روش مقایسه عوامل
۹۹	۳-۸-۳. روش طبقه‌بندی مشاغل
۱۰۱	۴-۸-۳. روش رتبه‌بندی مشاغل
۱۰۳	۹-۳. روش ارزیابی متناسب در سازمان
۱۰۵	۱۰-۳. خط‌مشی ارزشیابی مشاغل
۱۰۶	۱۱-۳. استقرار و ابقای سیستم ارزشیابی مشاغل
۱۰۷	۱۲-۳. ترکیب و تعداد اعضای کمیته ارزشیابی
۱۰۸	۱۳-۳. استلزامات ارزشیابی مشاغل
۱۰۹	۱۴-۳. مشکلات ارزشیابی مشاغل
۱۰۹	۱۵-۳. مزایای ارزشیابی مشاغل
۱۱۰	سوالات تحلیلی
۱۱۱	فصل چهارم: انواع سیستم‌های ارزشیابی در سازمان
۱۱۲	مقدمه
۱۱۲	۱-۴. حقوق و تکالیف کارکنان در سیستم ارزشیابی مشاغل
۱۱۵	۲-۴. سیستم‌های ارزشیابی
۱۱۵	۱-۲-۴. سیستم ان. جی. سی
۱۱۵	۲-۲-۴. سیستم ارزشیابی مشاغل ترکیبی جی ۲۰
۱۲۵	۳-۲-۴. سیستم ارزشیابی مشاغل هی
۱۳۰	۴-۲-۴. سیستم ارزشیابی آ. پی. ام
۱۳۰	۵-۲-۴. سیستم ارزیابی عامل
۱۳۳	۶-۲-۴. سیستم ارزیابی مرسر

۱۳۵	۳-۴. تعیین سیستم پرداخت
۱۳۷	۴-۴. تعیین رتبه
۱۳۹	۵-۴. سیستم ارزشیابی مناسب برای شغل مدیرعاملی
۱۳۹	۶-۴. مشکلات سیستم‌های هشت‌گانه
۱۴۱	سؤالات تحلیلی
۱۴۳	فصل پنجم: همسویی استراتژی سازمان و مدیریت
۱۴۴	مقدمه
۱۴۵	۱-۵. مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۴۹	۲-۵. همسویی استراتژی‌های سازمان و استراتژی‌های منابع انسانی
۱۴۹	۱-۲-۵. حصول اطمینان از همسویی افقی و عمودی
۱۵۰	۳-۵. سیر تحول مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۰	۴-۵. موضوعات پژوهشی‌ها در این زمینه
۱۵۰	۵-۵. موضوع مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۲	۶-۵. رویکرد اقتضایی در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۲	۷-۵. استراتژی کاهش هزینه و نتایج آن در مدیریت منابع انسانی
۱۵۳	۸-۵. استراتژی نوآورانه و نتایج آن در مدیریت منابع انسانی
۱۵۳	۹-۵. استراتژی بهبود کیفیت و نتایج آن در مدیریت منابع انسانی
۱۵۴	۱۰-۵. نظریه‌های حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۵	۱۱-۵. رویکرد جهان‌شمول در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۷	۱۲-۵. مدیریت منابع انسانی شریک استراتژیک سازمان
۱۵۷	۱۳-۵. استراتژی منابع انسانی و استراتژی سازمان
۱۵۹	۱۴-۵. جبران خدمات استراتژیک
۱۵۹	سؤالات تحلیلی
۱۶۱	فصل ششم: چالش‌های جبران خدمات
۱۶۲	مقدمه
۱۶۲	۱-۶. تنوع
۱۶۲	۲-۶. تفاوت‌های انگیزشی نسل جدید
۱۶۳	۳-۶. حساسیت پرداخت دانش‌گراها و استعدادها

۱۶۴	۴-۶. پرداخت مبتنی بر مهارت
۱۶۴	۵-۶. پرداخت تیمی
۱۶۴	۶-۶. پرداخت و ارتقای کیفیت
۱۶۵	۷-۶. ادغام
۱۶۵	۸-۶. کوچک‌سازی و مهندسی مجدد
۱۶۶	۹-۶. برون‌سپاری
۱۶۷	۱۰-۶. جهانی‌شدن
۱۶۷	۱۱-۶. تحول فناوری و اقتصاد اینترنتی
۱۶۸	۱۲-۶. قرارداد موقت و انعطاف‌پذیری
۱۶۹	سزالات تحلیلی
۱۷۱	منابع
۱۷۵	ضمایم
۱۷۵	پرسش‌نامه G20