



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

اهداف کلی:

- ۱- اهداف و اهمیت ارزشیابی مشاغل و اثرات آن در محاسبه و تعیین حقوق و دستمزد
- ۲- محدودیت ها و مشکلات ارزشیابی مشاغل
- ۳- روش های کیفی و کمی ارزشیابی مشاغل
- ۴- ارزشیابی مشاغل در ایران اعم از بخش دولتی و غیر دولتی
- ۵- کاربرد روش های ارزشیابی مشاغل



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

هدفهای رفتاری

- ۱- ارزشیابی مشاغل را درک کرده و به نحو احسن تعریف نمایید
- ۲- وجوه افتراق ارزشیابی مشاغل و ارزشیابی شاغلین را بیان نمایید
- ۳- روش رده بندی و یا رتبه بندی در ارزشیابی مشاغل را به درستی تعریف نموده و به مرحله اجرا در آورید
- ۴- روش درجه بندی یا طبقه بندی در ارزشیابی مشاغل را به درستی تعریف نموده و به مرحله اجرا در آورید



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

مقدمه

هدف اصلی نظام ارزشیابی مشاغل، تعیین درجه اهمیت مشاغل در سازمان و پرداخت حقوق و دستمزد متناسب با وظایف و مسئولیت ها به کارکنان، می باشد.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

ارزشیابی مشاغل چیست؟

ارزشیابی مشاغل با تشخیص و تعیین ارزش ریالی مشاغل موجود در سازمان مرتبط می باشد.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

فواید ارزشیابی مشاغل

- ۱- برقراری یک ارتباط منطقی بین وظایف و مسئولیت های شغلی و حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان
- ۲- ایجاد تعادل، در پرداخت حقوق و دستمزد
- ۳- کاهش تعداد شکایات و تسهیل پاسخگویی و قانع نمودن شاغلین در رابطه با مسائل حقوق و دستمزد
- ۴- تسهیل تعیین و تشخیص هزینه های پرسنلی سازمان
- ۵- تقویت روحیه پرسنلی
- ۶- برقراری یک سیستم منطقی در پرداخت های تشویقی
- ۷- جلوگیری از اعمال نظارت در تعیین و پرداخت حقوق و دستمزد کارکنان



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

محدودیت های ارزشیابی مشاغل

این محدودیت ها ممکن است به طبیعت شغل، روش های نگرش کارشناسان، سیاست های حقوق و دستمزد و یا عوامل دیگر مربوط باشد.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

نحوه انجام ارزشیابی مشاغل

طرح های ارزشیابی مشاغل در دو حالت انجام می شود:

۱- زمانی که برای تاسیس سازمان برنامه ریزی میشود

۲- زمانی که سازمان در حال فعالیت است



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

روش های ارزشیابی مشاغل

- ۱- روش رتبه بندی
- ۲- روش درجه بندی
- ۳- روش مقایسه عوامل
- ۴- روش امتیازی



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۱- روش رده بندی و یا رتبه بندی

در این روش، مشاغل با توجه به معیارهای عمدتاً ذهنی، توسط کمیته ارزشیابی مشاغل موردسنجش قرار گرفته و هرچه مرتبه شغل بالاتر باشد، ارزش ریالی آن نیز بیشتر خواهد بود.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۲- روش درجه بندی و یا طبقه بندی مشاغل

در این روش، مشاغل به صورت کلی و کیفی مورد ارزشیابی قرار گرفته و بر حسب اهمیتشان در دسته ها، طبقات و درجات گوناگونی قرار می گیرند



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۳- روش مقایسه عوامل: این روش طی ۵ مرحله زیر صورت

می گیرد





فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

محاسن روش مقایسه عوامل

- ۱- کاربرد آسان دارد
- ۲- به دلیل استفاده از مشاغل کلیدی اعتبار بیشتری دارد
- ۳- به دلیل تعداد کم عوامل دقت بیشتری برخوردار است
- ۴- انعطاف پذیر است
- ۵- فقط با مقیاس ارزش پولی شغلی مواجه هستیم



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

معایب روش مقایسه عوامل

- ۱- نیاز به صرف وقت، انرژی، آموزش بسیار دارد
- ۲- اگر عمداً یا سهواً "اشتباهی در یکی از عوامل ارزشیابی پیش آید، کل روش ضایع می گردد.
- ۳- هر سازمان باید الگوی خاص ارزشیابی داشته باشد و نمی توان از تجربیات قبلی استفاده نمود.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۴- روش امتیازی

استفاده از این روش مستلزم تجزیه شغل و شناخت عوامل اصلی آن و سپس تجزیه این عوامل اصلی به عوامل فرعی می باشد.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۱-۴) مراحل ۶ گانه روش امتیازی





فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۱- انتخاب عوامل شغلی

منظور از عوامل شغلی عبارت است از مهارت، مسئولیت، مساعی و محیط. این عوامل، اجزای تشکیل دهنده ارزش ریالی هر شغل است



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۲-تنظیم آیین نامه امتیازات

در این مرحله برای عوامل اصلی و فرعی امتیازاتی در نظر گرفته می شود

عوامل اصلی	عوامل فرعی	درصدها	درجه ۵	درجه ۴	درجه ۳	درجه ۲	درجه ۱
مهارت (%۵۰)	تحصیلات	%۱۴	۱۴	۲۸	۴۲	۵۶	۷۰
	تجربه	%۲۲	۲۲	۴۴	۶۶	۸۸	۱۱۰
	ابتکار و نوآوری	%۱۴	۱۴	۲۸	۴۲	۵۶	۷۰
مسئولیت (%۲۰)	ابزارآلات یا عملکرد	%۵	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵
	مواد یا محصولات	%۵	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵
	ایمنی دیگران	%۵	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵
مساعی (%۱۵)	به کارگیری دیگران	%۵	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵
	فیزیکی(جسمی)	%۱۰	۱۰	۲۰	۳۰	۴۰	۵۰
	ذهنی - بصری	%۵	۵	۱۰	۲۰	۱۵	۲۵
محیط (%۱۵)	شرایط محیط کار	%۱۰	۱۰	۲۰	۳۰	۴۰	۵۰
	خطرات موجود در محیط کار	%۵	۵	۱۰	۱۵	۲۰	۲۵



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۳- تخصیص امتیاز به کلیه مشاغل موجود در سازمان:

در این مرحله کلیه مشاغل سازمانی مورد ارزشیابی قرار گرفته و امتیازاتی مناسب با مشاغل برای آن هادر نظر گرفته میشود.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۴- مطالعه بررسی حقوق و دستمزد جاری در بازار کار

برای تبدیل این امتیازات به ارقام پولی، اصولیترین راه انجام مطالعات و بررسی حقوق و دستمزد پرداختی به مشاغل مشابه در بازار کار است.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۵- تعیین سیاست های کلی حقوق و دستمزد

تعیین سیاست های کلی حقوق و دستمزد و ایجاد یک سیستم حقوق و دستمزد عادلانه مستلزم ایجاد طبقات شغلی و تعیین حداقل و حداکثر حقوق برای طبقات مختلف شغلی است.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

۶-تنظیم و استقرار سیستم حقوق و دستمزد

کلیه حقوق و دستمزد پرداختی در سازمان باید در چهارچوب ساختار حقوق و دستمزد مذکور در بند ۵ قرار گیرد.



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

محاسن روش امتیازی

۱. تحلیلی و کمی بودن آن
۲. برخوردار بودن از یک منطق و استدلال خاص و قوی
۳. یک نواخت بودن ارزشیابی برای کلیه مشاغل



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

معایب روش امتیازی

۱. انتخاب ضرایب ریالی یکسان برای مشاغل مختلف
۲. فقدان انعطاف پذیری
۳. عدم وجود قانون و منطق خاص



فصل ششم: ارزشیابی مشاغل

ارزشیابی مشاغل در ایران

- ۱- ارزشیابی مشاغل مشمول قانون استخدام کشوری
- ۲- ارزشیابی مشاغل مشمول قانون کار