

**نظام حقوق و دستمزد در**

**سازمان های**

**بهداشتی و درمانی**

[www.ketab.ir](http://www.ketab.ir)



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

|                     |                                                                              |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| سرشناسه             | : چشم‌تی، یگانه، ۱۳۶۰ -                                                      |
| عنوان و نام پدیدآور | : نظام حقوق و دستمزد در سازمان‌های بهداشتی و درمانی/ مولف یگانه چشم‌تی حصار. |
| مشخصات نشر          | : تهران: انتشارات راه دکتري، ۱۳۹۵.                                           |
| مشخصات ظاهري        | : ۱۵۹ ص: ۲۲×۲۹ سم.                                                           |
| شابک                | : 978-600-8641-43-8                                                          |
| وضعیت فهرست نویسی   | : فیا                                                                        |
| موضوع               | : حقوق و دستمزد -- نظام‌های پرداخت                                           |
| موضوع               | : Wage payment systems                                                       |
| موضوع               | : بهداشت -- نیروی انسانی -- حقوق و مزایا                                     |
| موضوع               | : Public health personnel -- Salaries, etc.                                  |
| رده بندی کنگره      | : HD۱۳۹۵۴۹۳۶ ۵۶ن/ح                                                           |
| رده بندی دیویی      | : ۳۲/۶۵۸                                                                     |
| شماره کتابشناسی ملی | : ۴۳۷۸۴۰۰                                                                    |

## نظام حقوق و دستمزد در سازمان‌های بهداشتی و درمانی

مولف:

یگانه چشم‌تی حصار

ناشر:

انتشارات راه دکتري

صفحه آرایي:

نامدار افروغ

تیراژ:

50 نسخه

نوبت چاپ:

1395، اول

شابک:

978-600-8641-43-8

قیمت:

180000 ریال

نشانی: خ شریعتی بالاتر از پل صدر خ شهید میرزاپور-خ فاطمیه-ک مهر اول غربی پ 34

\*\*\*کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می باشد.\*\*\*

# فهرست مطالب

|    |                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------|
| ۸  | فصل اول.....                                                           |
| ۹  | ۱-۱ مقدمه :.....                                                       |
| ۱۱ | ۱-۲ بیان مسئله تحقیق.....                                              |
| ۱۶ | ۱-۳ اهمیت موضوع.....                                                   |
| ۲۱ | ۱-۴ قلمرو تحقیق.....                                                   |
| ۲۱ | ۱-۵ هدف تحقیق :.....                                                   |
| ۲۲ | ۱-۶ سئوالات پژوهش :.....                                               |
| ۲۳ | ۱-۷ فرضیه های پژوهش :.....                                             |
| ۲۳ | مدل بلوغ قابلیت‌های انسانی (P.C.M.M) :.....                            |
| ۲۴ | تعهد اجرایی :.....                                                     |
| ۲۴ | ظرفیتهای اجرایی :.....                                                 |
| ۲۴ | سنجش و تحلیل :.....                                                    |
| ۲۵ | ۱-۹ مبانی نظری تحقیق.....                                              |
| ۲۷ | تاریخچه مدل آی آی پی :.....                                            |
| ۲۷ | تعریف آی آی پی :.....                                                  |
| ۲۷ | هدف آی آی پی :.....                                                    |
| ۲۸ | مزایای استفاده از الگوی آی آی پی :.....                                |
| ۲۸ | الگوی پی دی اس :.....                                                  |
| ۲۹ | ۱-۱۰ روش انجام تحقیق :.....                                            |
| ۳۲ | بحث حقوق و دستمزد در مکاتب مختلف مدیریت :.....                         |
| ۳۳ | ۲-۱ دیدگاه جنبش مدیریت علمی.....                                       |
| ۳۳ | ۲-۲ دیدگاه جنبش مدیریت علمی.....                                       |
| ۳۴ | ۲-۳ دیدگاه جنبش روابط انسانی.....                                      |
| ۳۴ | ۲-۴ دیدگاه جنبش.....                                                   |
| ۳۵ | اصل جبران خدمات کارکنان.....                                           |
| ۳۶ | حفظ ارتباطات سازمانی.....                                              |
| ۳۷ | تعریف حقوق و دستمزد.....                                               |
| ۳۷ | نقش حقوق و دستمزد.....                                                 |
| ۳۸ | نظریه ها و خط مشی های متداول موثر در محاسبه و تعیین حقوق و دستمزد..... |
| ۳۸ | نظریه هزینه زندگی.....                                                 |
| ۴۰ | نظریه قدرت پرداخت.....                                                 |
| ۴۱ | نظریه عرضه و تقاضا.....                                                |
| ۴۲ | قوانین ومقررات دولتی.....                                              |
| ۴۳ | نظریه فرهنگی و ارزشی.....                                              |
| ۴۵ | ۲-۱-۷- نظریه کارایی.....                                               |

|     |                                                               |
|-----|---------------------------------------------------------------|
| ۴۶  | ..... طرح‌های کارانه فردی                                     |
| ۴۷  | ..... ۲- روش‌های کارانه گروهی                                 |
| ۴۸  | ..... طرح اسکنان                                              |
| ۴۸  | ..... ۲-۱-۲- نظریه های جدید موثر در حقوق و دستمزد             |
| ۴۹  | ..... ۲-۱-۲-۱- فرهنگ وظیفه مدار                               |
| ۴۹  | ..... ۲-۱-۲-۲- فرهنگ فرآیند مدار                              |
| ۵۰  | ..... ۲-۱-۲-۳- فرهنگ زمان مدار                                |
| ۵۰  | ..... ۲-۱-۲-۴- فرهنگ شبکه مدار                                |
| ۵۰  | ..... ۲-۱-۳- نظامهای پرداخت                                   |
| ۵۱  | ..... ۲-۱-۳-۱- مطالعه کار :                                   |
| ۵۲  | ..... ۲-۳-۱-۲- مدیریت بر مبنای هدف                            |
| ۵۴  | ..... ۲-۳-۱-۳- نظامهای پرداخت مبتنی بر عملکرد                 |
| ۵۴  | ..... طرحهای پرداخت مبتنی بر پاداش افزایش تولید ( کارانه)     |
| ۵۴  | ..... طرحهای پرداخت مبتنی بر شایستگی                          |
| ۵۵  | ..... ۲-۱-۴- مراحل مختلف راحی سیستم حقوق و دستمزد             |
| ۵۶  | ..... ۲-۱-۴-۱- تجزیه و تحلیل شغل                              |
| ۵۶  | ..... ۲-۱-۴-۱-۱- مراحل تجزیه و تحلیل شغل                      |
| ۵۸  | ..... ۲-۱-۴-۱-۲- روشهای جمع آوری مبت بر تجزیه و تحلیل شغل     |
| ۶۴  | ..... ۲-۱-۴-۲- تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل                |
| ۶۶  | ..... تنظیم شرایط احراز شغل                                   |
| ۶۷  | ..... ۲-۱-۴-۳- طبقه بندی مشاغل                                |
| ۶۹  | ..... مسئولیت ها و شرایط احراز :                              |
| ۷۱  | ..... ۲-۱-۴-۴- ارزشیابی مشاغل                                 |
| ۷۲  | ..... اصول ارزشیابی مشاغل                                     |
| ۷۳  | ..... ۲-۱-۴-۴-۱- روشهای ارزشیابی مشاغل                        |
| ۷۵  | ..... ۲- روش مقایسه عوامل                                     |
| ۸۰  | ..... ۲-۱-۴-۴-۲- روشهای نوین ارزشیابی مشاغل                   |
| ۸۳  | ..... ۲- روش تئوری تصمیم گیری                                 |
| ۸۶  | ..... ۲-۱-۴-۵- بررسی نرخ حقوق و دستمزد های متداول در صنعت     |
| ۸۹  | ..... ۲-۱-۴-۶- تعیین نرخ پرداخت                               |
| ۹۳  | ..... ۲-۱-۴-۷- تعدیل و ترمیم سیستم پرداخت                     |
| ۹۳  | ..... ۲-۱-۴-۸- ارزیابی تفاضلی حقوق و دستمزد                   |
| ۹۵  | ..... ۲-۱-۴-۹- بررسی قوانین و مقررات درون سازمانی             |
| ۹۵  | ..... ۲-۱-۴-۱۰- بررسی قوانین و مقررات دولتی حاکم بر پرداخت    |
| ۹۶  | ..... ۲-۱-۴-۱۱- تعیین حقوق پایه                               |
| ۹۷  | ..... ۲-۱-۴-۱۲- ارزشیابی (قیمت گذاری) مشاغل مدیریتی و حرفه ای |
| ۹۸  | ..... پرداخت به مشاغل مدیریتی                                 |
| ۹۹  | ..... پرداخت به مشاغل حرفه ای                                 |
| ۱۰۱ | ..... نظام پرداخت کارکنان سازمانهای دولتی                     |

|     |                                                                                      |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱۰۲ | ۲-۲-۱-۱-حقوق مبنا.....                                                               |
| ۱۰۲ | ۲-۲-۱-۲-افزایش سنواتی.....                                                           |
| ۱۰۳ | ۲-۲-۱-۳-فوق العاده شغل.....                                                          |
| ۱۰۵ | ۲-۲-۱-۳-۲-افزایش فوق العاده شغل مشاغل تخصصی.....                                     |
| ۱۰۵ | ۲-۲-۱-۳-۲-افزایش فوق العاده شغل کارکنان با توجه به بالاترین امتیازات ارزشیابی.....   |
| ۱۰۵ | ۲-۲-۱-۴-گروههای تشویقی.....                                                          |
| ۱۰۶ | ۱-ضوابط گروههای تشویقی به مدیران.....                                                |
| ۱۰۷ | ۲-۲-۱-۵-فوق العاده جذب.....                                                          |
| ۱۰۸ | ۲-۲-۱-۶-فوق العاده سختی شرایط محیط کار.....                                          |
| ۱۰۹ | ۲-۲-۱-۷-فوق العاده نوبتکاری.....                                                     |
| ۱۱۰ | ۲-۲-۱-۸-فوق العاده های سه گانه.....                                                  |
| ۱۱۰ | ۲-فوق العاده بدی آب و هوا.....                                                       |
| ۱۱۱ | ۳-فوق العاده محل خدمت.....                                                           |
| ۱۱۱ | ۲-۲-۱-۹-کمک هزینه عائله مندی و اولاد.....                                            |
| ۱۱۲ | ۲-۲-۱-۱۰-حداکثر و حداقل حقوق.....                                                    |
| ۱۱۴ | ۲-۲-۲-طبقه بندی مشاغل.....                                                           |
| ۱۱۴ | طرح ارزیابی و تخصیص شاغلان تخصصی و تحقیقی.....                                       |
| ۱۱۴ | ۲-۲-۲-۱-برخی از مواد آئین نامه برای طرح طبقه بندی مشاغل.....                         |
| ۱۱۸ | ۲-۲-۲-۲-رسته های طرح طبقه بندی مشاغل.....                                            |
| ۱۲۱ | ۲-۲-۲-۳-گروه های ورودی مشاغل.....                                                    |
| ۱۲۲ | ۲-۲-۲-۴-ارتقای گروه.....                                                             |
| ۱۲۲ | ۲-۲-۲-۵-طرح ارزیابی و تخصیص مشاغل تخصصی و تحقیقی.....                                |
| ۱۲۸ | ۲-۲-۲-۶-فوق العاده ویژه ( طره تعیین مسیر ارتقای شغل کارکنان، مشاوران و مدیران )..... |
| ۱۳۲ | مدل بلوغ قابلیت های منابع انسانی:.....                                               |
| ۱۳۹ | سطح سوم یا سطح تعریف شده :.....                                                      |
| ۱۴۰ | سطح چهارم یا سطح پیشگویی :.....                                                      |
| ۱۴۲ | سطح پنجم یا سطح بهینه :.....                                                         |
| ۱۴۳ | ساختار پی.سی.ام.ام :.....                                                            |
| ۱۴۶ | تعهد اجرایی:.....                                                                    |
| ۱۴۶ | ظرفیتهای اجرایی:.....                                                                |
| ۱۴۶ | اندازه گیری و تحلیل:.....                                                            |
| ۱۴۶ | بررسی تائیدی ها و همسویی اجرایی:.....                                                |
| ۱۴۷ | فعالیت های اجرایی:.....                                                              |
| ۱۴۸ | فصل سوم.....                                                                         |
| ۱۴۹ | ۳-۱ مقدمه:.....                                                                      |
| ۱۵۱ | ۳-۲ روش تحقیق:.....                                                                  |
| ۱۵۳ | ۳-۳ روش نمونه گیری و حجم نمونه:.....                                                 |
| ۱۵۴ | ۳-۴ روش های گردآوری اطلاعات:.....                                                    |
| ۱۵۴ | ۳-۵ اعتبار و روایی ابزار اندازه گیری.....                                            |

- ۳-۶ روش تجزیه و تحلیل داده ها: ..... ۱۵۶
- ۳-۷ مقیاس اندازه گیری متغیرها: ..... ۱۵۶
- ۳-۸ شاخص های سنجش: ..... ۱۵۶

www.ketab.ir