

طراحی یک نظام کارآمد



هینت حمایت از نظام های شایسته سالاری

مترجمان:

دکتر سید مهدی میرحسینی زواره

دکتر حسین پهلوانیان

عنوان و نام پدیدآور:	طراحی یک نظام کارآمد پرداخت در ازای عملکرد/ هیأت حمایت از نظام های شایسته سالاری، مترجمان
مشخصات نشر:	سید مهدی میرحسینی زواره، حسین پهلوانیان
مشخصات ظاهری:	یزد: نیکو روش: ۱۳۹۰.
شابک:	۶۴ ص.
وضعیت فهرست نویسی:	۶-۸۲-۲۴-۷۲-۹۶۴-۹۷۸
یادداشت:	فیبا
موضوع:	عنوان اصلی: Effective Pay For Performance Compensation
موضوع:	پاداش استحقاقی
موضوع:	حقوق و مزایا - نظامهای پرداخت
موضوع:	مزد و بهره وری کار
شناسه افزوده:	میرحسینی زواره، سیدمهدی، ۱۳۳۴-، مترجم
شناسه افزوده:	پهلوانیان، حسین، ۱۳۳۴-، مترجم
شناسه افزوده:	هیأت حمایت از نظام های شایسته سالاری
رده بندی کنگره:	۱۳۹۰ ط۴/۹۶۴ HD
رده بندی دیویی:	۶۵۸/۳۲



- نام کتاب: طراحی یک نظام کارآمد پرداخت در ازای عملکرد/ هیأت حمایت از نظام های شایسته سالاری
- مترجمان: دکتر سید مهدی میرحسینی زواره ۱۳۳۴، دکتر حسین پهلوانیان ۱۳۳۴
- ناشر: انتشارات نیکو روش
- نوبت چاپ: اول - زمستان ۱۳۹۰
- شمارگان: ۱۵۰۰ نسخه
- چاپ: عتق قم
- صحافی: رکن الدین
- صفحه آرائی: مؤسسه تبلیغاتی اعتبار کویر ۶۲۱۵۶۴۵
- قیمت: ۳۰۰۰ تومان
- شابک: ۶-۸۲-۷۲۲۴-۹۶۴-۹۷۸

فهرست مندرجات



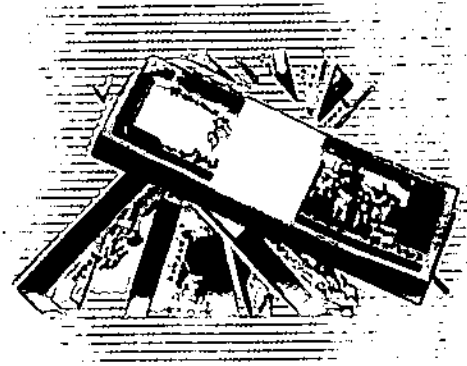
صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۲	چکیده
۲	پیشینه
۳	هدف
۵	نتایج و توصیه‌ها
۹	مقدمه (خلاصه‌ای از پرداخت در ازای عملکرد)
۱۰	مزایا و مخاطرات وابسته به پرداخت در ازای عملکرد
۱۱	نکات تصمیم‌گیری پرداخت در ازای عملکرد
۱۱	بررسی اجمالی
۱۱	آیا سازمان برای پرداخت در ازای عملکرد آماده‌گی دارد؟
۱۶	اهداف پرداخت در ازای عملکرد چیست؟
۱۷	چه کسانی باید در ازای عملکردشان پاداش بگیرند؟
۱۸	زمان‌بندی پاداش‌سازی پرداخت در ازای عملکرد چگونه باید باشد؟
۱۸	چه مواردی باید پاداش داده شوند؟
۲۶	نحوه پاداش‌دهی به کارمندان چگونه باید باشد؟
۳۱	میزان پرداخت در ازای عملکرد چقدر باید باشد؟
۳۳	بودجه پرداخت مبتنی بر عملکرد چگونه باید تأمین گردد؟
۳۶	چگونه می‌توان هزینه‌ها را مدیریت کرد؟
۴۰	چه کسی درباره پرداخت و درجه بندی عملکرد تصمیم می‌گیرد؟
۴۲	درونداد ارزیابی عملکرد از طریق چه کسانی تأمین می‌شود؟
۴۵	سازمان‌ها چگونه می‌توانند یکپارچگی سیستم پرداخت را تسهیل نمایند؟
۵۳	خلاصه
۵۴	نتیجه‌گیری‌ها و توصیه‌ها
۵۷	خلاصه

ظهور طرح‌های پرداخت مرتبط با عملکرد به دهه ۱۹۸۰ میلادی بر می‌گردد. پرداخت در ازای عملکرد را نباید صرفاً یک مسئله پرداخت به حساب آورد. به عبارت دیگر، پرداخت مبتنی بر عملکرد برای کارساز شدن و مؤثر بودن باید به عنوان بخشی از فرآیند گسترده‌تر و موضوع جامع‌تر یعنی مدیریت عملکرد تصور، طراحی و اعمال گردد.

توفیق طرح پرداخت مرتبط با عملکرد، به عملکرد اثربخش بستگی دارد. پرداخت وقتی با عملکرد پیوند خورده باشد می‌تواند به انگیزش و رغبت به کار و تلاش کمک نماید و به عنوان نیروی کار عوامل کارآمدتری را جذب و حفظ نماید. این نکته نیز که کارکنان به طور عام فرآیند ارزیابی عملکرد را فرایندی معتبر، مطمئن و منصفانه تلقی کنند به همان اندازه حائز اهمیت می‌باشد.

گزارش تحلیلی طراحی یک نظام کارآمد پرداخت در ازای عملکرد در پاسخ به نیازگذار از نظام‌های سنتی پرداخت متکی بر مقام و منصب به نظام‌هایی که بر عملکرد تأکید می‌کنند و به آن بهاء می‌دهند، طرح و تدوین گردیده است و در آن سعی شده است چگونگی طراحی، پیاده‌سازی و اجرای راهبرد پرداخت پاداش و جبران خدمت در ازای عملکرد، مورد بحث و تفسیر قرار گیرد.

امید است این نوشته سازمان‌های کشور ما را در راه فراهم آوردن شرایطی که برای دستیابی به یک نظام عادلانه، منصفانه و مؤثر پرداخت و جبران خدمت کارکنان ضرورت دارد، یاری نماید.



چکیده

تصمیماتی که در طول طراحی و پیاده سازی یک سیستم پرداخت در ازای عملکرد اتخاذ می‌شوند تصمیمات بسیار مهمی هستند. بنابراین، تصمیم‌گیرندگان سازمان‌ها باید گزینه‌های طراحی را با دقت و با آگاهی کامل از مزایا و معایب بالقوه‌شان مورد بررسی قرار دهند. برای کمک به رهبران سازمان‌ها در اتخاذ این تصمیمات مهم، در این گزارش به موضوعاتی از قبیل چه کسانی باید تحت پوشش قرار گیرند، به چه کسانی باید پاداش داده شود، چگونه باید به کارمندان پاداش داد، پرداخته و توصیه‌هایی را برای حفظ یکپارچگی سیستم پرداخت ارائه خواهیم داد. امید است این بحث بتواند به سازمان‌ها در پیش‌بینی مسائل مهم و سازگار نمودن سیستم‌های پرداخت خود با نیازهای منحصر به فردشان، که ضامن موفقیت آنها است، کمک نماید.

پیشینه

در گذشته، سازمان‌های جداگانه دولت فدرال به‌خاطر معرفی سیستم‌های پرداخت در ازای عملکرد در چند برنامه آزمایشی و در چند مورد نیز بر مبنای سازمان به سازمان، تأییدیه اخذ کردند. با وجود این، گذر دولت فدرال از برنامه عمومی سنتی زمانی تسریع شد که وزارت دفاع و وزارت امنیت داخلی موفق به اخذ تأییدیه برای پیاده‌سازی سیستم‌های پرداخت مبتنی بر عملکرد شدند. به منظور تسهیل هر چه بیشتر این تحول از تأکید بر مقام و منصب به تأکید بر عملکرد، مجلس مقننه پیشنهاد کرد که «پرداخت در ازای عملکرد» در سراسر دولت مرکزی به اجرا درآید.^۱

با وجود این، گذر از سیستم پرداختی که به مقام و منصب بها می‌دهد به سیستم پرداختی که بر عملکرد