



۱۰۵۸۴۰

دانشگاه پیام نور - کارخانه مهرگان	
بخش ادبیات	
شماره ثبت	HD
شماره سند	۲۱۶
تاریخ	۸۶/۸/۲

دانشگاه پیام نور
مرکز تهران
دانشکده ادبیات و علوم انسانی
گروه مدیریت دولتی

پایان نامه:
برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی

آسیب شناسی نظام پرداخت کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو
و ارائه راهکارهای مناسب آن

دفتر خدمات دانشجویی
مدرسه عالی مدیریت دولتی

نام مؤلف
مطبوعه سلجوقیان

۱۳۸۷ / ۲ / ۱۶۲

استاد راهنما
جناب آقای دکتر غلامرضا طالقانی

استاد مشاور
جناب آقای دکتر حسن درویش

مهر ماه ۱۳۸۴

۱۰۵۱۴۵

سپاس و تشکر

سپاس خداوند تبارک و تعالی را که بر من منت گذاشت و فرصت بهره گیری ذره ای از انوار بی کران علمش را در محضر اساتیدی گرانقدر عنایت فرمود .

در تهیه و تدوین این پایان نامه از راهنمایی و همکاری و مساعدت بی شائبه و صادقانه اساتید محترم به شرح زیر بهره مند شدم که بدینوسیله از آنان تشکر و سپاسگزاری می نمایم ، و از خداوند متعال برای هر یک سلامتی و موفقیت روز افزون را خواستارم .

۱- جناب آقای دکتر طالقانی : که با وجود مشغله زیاد مسئولیت استاد راهنمای پروژه را پذیرفتند و با حوصله و صمیمیت اینجانب را راهنمایی و یاری فرمودند .

۲- جناب آقای دکتر درویش : که نقش استاد مشاور پروژه را به عهده داشتند و از راهنماییها و ارشادات ایشان نیز بهره وافر کسب نمودم .

۳- جناب آقای دکتر نصیری : که نقش استاد راهنمای آمار را به عهده داشتند و در تهیه و تنظیم و استخراج اطلاعات جمع آوری شده اینجانب را راهنمایی و ارشاد بسیار نمودند .

۴- جناب آقای دکتر امیر خانی : که نقش استاد ناظر را به عهده داشتند و از راهنماییهای ایشان نیز بهره برداری نمودم

۵- از کلیه همکاران محترم در سطح شرکت برق منطقه ای تهران که در تکمیل و اعاده پرسشنامه ها با اینجانب همکاری داشتند .

۶- از خانم بهاری پور که کار تایپ و ویرایش این پایان نامه را بعهده گرفته و با دقت و حوصله زیادی این کار را به انجام رساندند .

فهرست مطالب

صفحات	عنوان
۱	چکیده
۳	فصل ۱- کلیات تحقیق
	فصل ۲- ادبیات تحقیق
۱۵	فصل ۲ بخش ۱ - حقوق و دستمزد
۱۶	۱-۱-۲- نظریه ها و خط مشی های متداول در حقوق و دستمزد
۱۷	۱-۱-۱-۲- نظریه هزینه زندگی
۱۸	۲-۱-۱-۲- نظریه قدرت پرداخت
۱۹	۳-۱-۱-۲- نظریه عرضه و تقاضا
۲۰	۴-۱-۱-۲- قوانین و مقررات دولتی
۲۰	۵-۱-۱-۲- صنف ، سندیکا ، اتحادیه ، کنفدراسیون
۲۱	۶-۱-۱-۲- نظریه فرهنگی و ارزشی
۲۳	۷-۱-۱-۲- نظریه کارائی
۲۶	۲-۱-۲- نظریه های جدید موثر در حقوق و دستمزد
۲۶	۱-۲-۱-۲- فرهنگ وظیفه مدار
۲۷	۲-۲-۱-۲- فرهنگ فرآیند مدار
۲۷	۳-۲-۱-۲- فرهنگ زمان مدار
۲۷	۴-۲-۱-۲- فرهنگ شبکه مدار

۲۸	۳-۱-۲- نظامهای پرداخت
۲۸	۱-۳-۱-۲- مطالعه کار
۳۰	۲-۳-۱-۲- مدیریت بر مبنای هدف
۳۱	۳-۳-۱-۲- نظامهای پرداخت مبتنی بر عملکرد
۳۳	۴-۱-۲- مراحل مختلف طراحی سیستم حقوق و دستمزد
۳۳	۱-۴-۱-۲- تجزیه و تحلیل شغل
۳۳	۱-۱-۴-۱-۲- مراحل تجزیه و تحلیل شغل
۳۵	۲-۱-۴-۱-۲- روشهای جمع آوری جهت تجزیه و تحلیل شغل
۴۱	۲-۴-۱-۲- تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل
۴۴	۳-۴-۱-۲- طبقه بندی مشاغل
۴۷	۴-۴-۱-۲- ارزشیابی مشاغل
۴۹	۱-۴-۴-۱-۲- روشهای ارزشیابی مشاغل
۵۷	۲-۴-۴-۱-۲- روشهای نوین ارزشیابی مشاغل
۶۲	۵-۴-۱-۲- بررسی نرخ حقوق و دستمزد متداول در صنعت
۶۵	۶-۴-۱-۲- تعیین نرخ پرداخت
۶۹	۷-۴-۱-۲- تعدیل و ترمیم سیستم پرداخت
۶۹	۸-۴-۱-۲- ارزیابی تفاضلی حقوق و دستمزد
۷۰	۹-۴-۱-۲- بررسی قوانین و مقررات درون سازمانی
۷۱	۱۰-۴-۱-۲- بررسی قوانین و مقررات دولتی حاکم بر پرداخت
۷۲	۱۱-۴-۱-۲- تعیین حقوق پایه
۷۳	۱۲-۴-۱-۲- ارزشیابی (قیمت گذاری) مشاغل مدیریتی و حرفه ای

فصل ۲- بخش ۲- نظام پرداخت کارکنان شرکتهای دولتی

۷۶	مقدمه
۷۷	۲-۲-۱- محاسبات حقوق و مزایا
۷۷	۲-۲-۱-۱- حقوق مبنا
۷۸	۲-۲-۱-۲- افزایش سنواتی
۷۹	۲-۲-۱-۳- فوق العاده شغل
۸۰	۲-۲-۱-۳-۱- افزایش فوق العاده شغل مشاغل مدیریت و سرپرستی
۸۱	۲-۲-۱-۳-۲- افزایش فوق العاده شغل مشاغل تخصصی
۸۱	۲-۲-۱-۳-۳- افزایش فوق العاده شغل کارکنان با توجه به بالاترین امتیازات ارزشیابی
۸۱	۲-۲-۱-۴- گروه تشویقی
۸۳	۲-۲-۱-۵- فوق العاده جذب
۸۴	۲-۲-۱-۶- فوق العاده سختی شرایط و محیط کار
۸۴	۲-۲-۱-۷- فوق العاده نوینکاری
۸۶	۲-۲-۱-۸- فوق العاده های سه گانه
۸۷	۲-۲-۱-۹- کمک هزینه عائله مندی و اولاد
۸۸	۲-۲-۱-۱۰- حداکثر و حداقل حقوق
۸۹	۲-۲-۲- طبقه بندی مشاغل
۹۰	۲-۲-۲-۱- برخی از مواد آئین نامه اجرایی طبقه بندی مشاغل
۹۳	۲-۲-۲-۲- رسته های طرح طبقه بندی مشاغل
۹۷	۲-۲-۲-۳- گروههای ورودی مشاغل
۹۸	۲-۲-۲-۴- ارتقای گروه
۹۸	۲-۲-۲-۵- طرح ارزیابی و تخصص مشاغل تخصصی و تحقیقی

۱۰۴ ۶-۲-۲-۲- فوق العاده ویژه (طرح تعیین مسیر ارتقای شغل کارشناسان ، مشاوران و مدیران)

فصل ۲- بخش ۳- نظام پرداخت کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو

۱۰۷ ساختار وزارت نیرو

۱۱۰ ضوابط نظام پرداخت

۱۱۰ ۱-۳-۲- امتیازات فردی

۱۱۱ ۱-۱-۳-۲- تحصیلات رسمی

۱۱۳ ۲-۱-۳-۲- دوره های آموزشی

۱۱۴ ۳-۱-۳-۲- تجربه مفید

۱۱۶ ۴-۱-۳-۲- خدمت زیر پرچم

۱۱۶ ۵-۱-۳-۲- آشنایی به زبان خارجی

۱۱۸ ۶-۱-۳-۲- خصوصیات استثنایی

۱۲۰ ۷-۱-۳-۲- امتیاز تشویقی

۱۲۳ ۲-۳-۲- امتیاز شغل

۱۲۳ ۱-۲-۳-۲- شرایط احراز عمومی

۱۲۴ ۲-۲-۳-۲- راهنمای تخصیص مشاغل

۱۲۷ ۳-۲-۳-۲- نحوه ارزشیابی مشاغل نیمه تخصصی

۱۳۱ ۴-۲-۳-۲- نحوه ارزشیابی مشاغل کارشناسی

۱۳۳ ۵-۲-۳-۲- امتیاز عامل تخصصی و حساسیت شغل

۱۳۳ ۳-۳-۲- سایر ضوابط پرداخت حقوق و مزایا

۱۳۳ ۱-۳-۳-۲- نحوه محاسبه اضافه حقوق

۱۳۵ ۲-۳-۳-۲- ضوابط تعیین حقوق و مزایای کارمندان قراردادی

پنج

۱۳۶	۲-۳-۴- فوق العاده سرپرستی
۱۳۸	۲-۳-۵- فوق العاده سختی شرایط و محیط کار
۱۴۰	۲-۳-۶- فوق العاده جذب
	فصل ۳- روش تحقیق
۱۴۳	۲-۱- روش جمع آوری اطلاعات
۱۴۳	۲-۲- جامعه آماری و حجم نمونه
۱۴۴	۲-۳- نمونه گیری خوشه ای و تصادفی ساده
۱۴۴	۲-۴- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۴۴	۲-۵- پرسشنامه
	فصل ۴- تجزیه و تحلیل
۱۴۷	۴-۱- تجزیه و تحلیل فرضیه ها
۱۵۸	۴-۲- تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۶۷	نتیجه گیری
۱۷۲	پیشنهادات
۱۷۵	منابع
	ضمائم
۱۷۷	جدول مراحل تجزیه و تحلیل و طراحی شغل
۱۷۸	جدول فرم پرسشنامه تجزیه و تحلیل شغل
۱۸۲	جدول عناصر تشکیل دهنده شغل
۱۸۲	جدول رابطه میان تجزیه و تحلیل شغل ، شرح شغل و شرایط احراز شغل

شش

- ۱۸۴ جدول نمونه ای از شرح شغل تکمیل شده
- ۱۸۵ جدول شرایط احراز تحصیلی و تجربی کلیه رسته های طرح طبقه بندی مشاغل
- ۱۸۶ جدول شرایط احراز تحصیلی و تجربی رسته فرابری داده ها
- ۱۸۶ جدول شرایط احراز مشمولین طرح طبقه بندی مشاغل هنرمندان کشور
- ۱۸۷ جدول تخصیص امتیاز به مشاغل تخصصی و تحقیقی
- ۱۸۸ جدول فوق العاده ویژه کارشناسان
- ۱۸۹ جدول فرم امتیاز تشویقی مدیران
- ۱۹۰ جدول شرایط احراز عمومی مشاغل بخشهای ۱۰۰۰۰ و ۳۰۰۰۰
- ۱۹۱ جدول شرایط احراز عمومی مشاغل بخشهای ۲۰۰۰۰ و ۴۰۰۰۰
- ۱۹۲ جدول فهرست رشته های شغلی بخش ۱۰۰۰۰
- ۱۹۳ جدول فهرست رشته های شغلی بخش ۲۰۰۰۰
- ۱۹۴ جدول فهرست رشته های شغلی بخش ۳۰۰۰۰
- ۱۹۵ جدول فهرست رشته های شغلی بخش ۴۰۰۰۰
- ۱۹۶ جدول شرح عوامل و امتیازات دستورالعمل فوق العاده سختی شرایط و محیط کار
- ۱۹۷ جداول ماخذ محاسبه فوق العاده جذب
- ۱۹۹ جدول ماخذ محاسبه عامل تخصص و حساسیت شغل
- ۲۰۰ جدول تغییرات ضریب ریالی حقوق
- ۲۰۱ پرسشنامه
- ۲۱۲ نمودارها
- ۲۲۷ ترکیب هزینه های خالص سالانه یک خانوار شهری در سال ۱۳۸۲
- ۲۲۸ خلاصه نتایج شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی در مناطق شهری ایران اسفندماه ۱۳۸۳

چکیده

در میان عوامل موثر در بهره‌وری، عامل انسانی و نیروی کار به عنوان مهم‌ترین و موثرترین عامل تولید و بهره‌وری به شمار می‌آید، نگرشی به ساختار تولیدی و توسعه کشورهای پیشرفته به ما می‌آموزد که بازدهی چشمگیر نیروی انسانی عامل اصلی رشد و توسعه آنها بوده است برای حفظ و یا ایجاد انگیزه در انسانها عوامل متعددی را می‌توان مورد نظر قرار داد، انگیزه‌ها شامل انگیزه‌های مادی و غیرمادی اند. انگیزه‌های مادی در حقوق و مزایا و امکانات رفاهی نیروی انسانی متجلی می‌شود. در شرایط موجود نظام حقوق و دستمزد عمدتاً فارغ از جریان عمومی قیمت‌ها و شاخص بهای کالاها و خدمات در بازار عرضه و تقاضاست و از این جهت قدرت خرید کارکنان در بخش عمومی همواره درصد معتدلبی پایین‌تر از سطح و جریان عمومی قیمت‌هاست و همواره شکاف و فاصله عمیقی بین این دو جریان وجود دارد و همین امر تعادل میان مزد (درآمد) و هزینه کالاها و خدمات مورد نیاز برای معیشت را تشدید نموده و آثار سوء آن در کاهش انگیزش کارکنان و تنزل بهره‌وری مشهود است. ناکافی بودن دستمزدها، کارکنان را ناگزیر می‌کند تا درصد انجام کار دوم برآیند و این مساله علاوه بر حاکمیت بخشیدن به نوعی روابط ناسالم و در عین حال عمدتاً مشاغل کاذب و غیرتولیدی، توان و انرژی آنان را تا حد زیادی کاهش می‌دهد و همین امر بر کیفیت بهره‌وری کار و عملکرد سازمانها اثرات منفی باقی می‌گذارد.

این پژوهش مشتمل بر چهار فصل، نتیجه‌گیری و پیشنهادات است. در فصل اول به کلیات تحقیق پرداخته شده است. فصل دوم شامل ادبیات تحقیق است که از سه بخش تشکیل شده، بخش اول حقوق و دستمزد مورد بحث قرار گرفته که شامل نظریه‌ها و خط‌مشی‌های حقوق و دستمزد، نظامهای پرداخت، مراحل مختلف طراحی سیستم حقوق و دستمزد و روشهای ارزشیابی مشاغل می‌باشد. بخش دوم نظام پرداخت کارکنان شرکتهای دولتی مورد بررسی قرار گرفت که شامل محاسبات حقوق و مزایا و طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌باشد.

بخش سوم به بررسی نظام پرداخت کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو پرداخته شده که شامل ویژگیهای نظام پرداخت ، عوامل موثر در پرداخت حقوق و مزایا و فوق العاده های مختلف می باشد .

در فصل سوم روش تجزیه و تحلیل اطلاعات و فصل چهارم به تجزیه و تحلیل فرضیات و اطلاعات پرداخته و در ادامه نتیجه گیری و پیشنهادات ارائه گردیده است .

فصل اول

« کلیات تحقیق »

مقدمه

بسیاری از صاحب نظران علوم اداری و مدیریت بر این باورند که نخستین و نهائی ترین هدف افراد از پذیرش شغل ، برخورداری مادی ، به زبان رایج ، دریافت حقوق و دستمزد است . از طرفی اگر منابع انسانی را برجسته ترین ابزار دست یابی به هدفهای مدیریت بدانیم ، به سهولت در می یابیم که امر پرداخت حقوق و دستمزد جایگاهی بس حساس در قلمرو مدیریت دارد ، شمار فراوانی از اعتصابهای کارگری و حتی کارمندی ، کم کاریها ، عدم انگیزش و نارضایتی های شغلی ، موارد ترک خدمت و ... که در همه جهان روی می دهد ، زائیده بی توجهی به انگیزه های مادی و نابرابریهای پرداخت یا کمبود مقررات و روشهای منظم ، منطقی و منصفانه حقوق و دستمزد است .

حقوق و دستمزد دو بعد دارد . برای حقوق بگیران درآمد به حساب می آید و برای سازمان استخدام کننده ارقام هزینه ای هستند که برایشان محل بازدهی موثری وجود داشته باشد . برای انطباق نیازهای کارفرما و کارگزار یک ساختار حقوق و دستمزد باید پاسخگوی دو شرط باشد . اول آنکه پرداخت را به نحوی برقرار کند که شرایط استخدام اولیه قادر به جذب آن تعداد از افراد کارآمد و مورد نیاز باشد و ضرائب متغیر پرداخت آن منعکس کننده تفاوتها ، در اهمیت نسبی مشاغل بوده و مورد پذیرش کارکنان باشد . دوم آنکه ساختار روش پرداخت به گونه ای قابل عمل باشد که موجب ترغیب کارکنان در گسترش توانائیهایشان و نهایتاً منجر به سودآوری برای افراد و سازمان شود .

علم مدیریت در امر خدمت امروزه به حدی رسیده است که می تواند با استفاده از روشهای علمی مسائل موجود در این زمینه را تا حد زیادی جوابگو باشد و نظر دولت ، کارفرما ، و خریداران محصول و یا خدمت و بالاخره کارکنان را بطریق مطلوب تامین نماید . همچنین مدیران باید بدانند که مفاهیم و فلسفه های معقولی در نظام جبران خدمت وجود دارد که می تواند نظرات کلیه افراد دولت و موسسات ذینفع را بطور منطقی جوابگو باشد .

۱-۱- بیان موضوع تحقیق

"ازدیرباز، انسان به عنوان محور اصلی منظومه سازمان نقش اساسی را ایفا نموده است و هدف مدیریت انسانها در سازمان جذب، نگهداری و بالنده سازی نیروی انسانی شایسته بوده است در این راه تنظیم و طراحی نظامهای حقوق و دستمزد منصفانه یکی از مهمترین عوامل تحقق این هدف به شمار می آید." (الوانی در مقدمه کتاب کاظمی حمید، ۱۳۸۰)

تعیین میزان حقوق یا دستمزدی که شرکتهای دولتی باید به کارکنان خود بپردازد یکی از مهمترین جنبه های مدیریت منابع انسانی است زیرا اولاً سیستم پاداش (که حقوق و دستمزد جزئی از آن را تشکیل می دهد) تاثیر بسزایی در جذب و رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان دارد و ثانیاً پرداخت به کارکنان از سنگین ترین هزینه هایی است که هر سازمانی باید برای پیشبرد و عملی کردن اهداف خود متحمل شود. بنابراین نظام حقوق و دستمزدی که بدقت طراحی شده و اجرای آن براساس سیاستها و خط مشی های صحیح باشد، در سلامت اقتصادی سازمان و همچنین بکارگیری درست و موثر نیروهای موجود در سازمان نقش مهمی خواهد داشت. به طور کلی، سیستم حقوق و دستمزد باید به گونه ای طراحی شود که از این ویژگیها برخوردار باشد:

- برای امرار معاش کافی باشد و بتواند نیازهای اولیه کارکنان به خوراک، پوشاک، مسکن و ایمنی را برآورده سازد.
- ایجاد انگیزه نماید و باعث تشویق کارکنان به عملکرد بهتر شود.
- اقتصادی و موثر باشد. یعنی اولاً با توان مالی سازمان و ثانیاً، با تواناییها و مهارتهای کارکنان متناسب باشد، به طوری که در مقابل حقوق و دستمزدی که پرداخت می شود حداکثر بازدهی به دست آید.
- سازمان را قادر سازد با سازمانهای دیگر رقابت کند، یعنی سیستم حقوق و دستمزد در مقایسه با سیستم حقوق و دستمزد سازمانهای مشابه، بهتر یا حداقل دارای همان جذابیتها باشد. طبیعی است که این امر، در جذب و حفظ نیروها موثر است.
- منطقی باشد و کارکنان منطقی بودن آن را بپذیرند.

- منصفانه و عادلانه باشد. یعنی اولاً، حقوق یا دستمزد متناسب با تخصص، مهارت، تجربه و سابقه کار افراد تعیین شود و ثانیاً، ضوابط و شرایط برای اعطای آنها یکسان باشد. بدیهی است عادلانه بودن سیستم حقوق و دستمزد در مقبولیت و پذیرش آن و همچنین در ایجاد رضایت شغلی موثر است.

۱-۲- هدف و علت انتخاب موضوع

امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرآیند تولید جوامع بشری بعنوان مهمترین عامل جلوه گر و مشخص شده است و در نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآموده و متخصص بوده است. نگاهی به مراحل تمدن بشری، این موضوع را روشن می سازد که نقش انسان از نیروی کار ساده (قدرت بازو و کار مکانیکی) به سرمایه انسانی (دانش و مهارت) که مهمترین عامل تولید به شمار می رود تکامل یافته است. در مطالعات و بررسیهایی که بر روی عوامل بوجود آورنده رشد اقتصادی به عمل آمده است. ۵۰٪ رشد را حاصل عوامل اصلی تولید (کار، زمین، سرمایه) دانسته، مابقی را به عواملی مانند تغییرات تکنولوژیکی، افزایش بهره وری و نقش نیروی انسانی نسبت داده اند. عدم تامین نیازهای اساسی کارکنان که ابتدایی ترین نیازهای انسانی است عامل اصلی در کاهش بهره وری کارکنان شرکتهای دولتی می باشد.

علت انتخاب این موضوع (آسیب شناسی نظام پرداخت کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو) به دلیل اهمیتی است که مأموریت نظام پرداخت حقوق و مزایای کارکنان صنعت آب و برق در جهت تحقق بخشیدن به اهداف شرکتهای تابعه وزارت نیرو در امر تجهیز و تامین نیروی انسانی کارآمد بعهده دارد. نظام پرداخت مورد عمل مبتنی بر دو عامل شخص و شغل است و از تاریخ ۶۴/۱۲/۱ در کلیه شرکتهای تابعه وزارت نیرو به مورد اجرا گذاشته شد. با ابلاغ نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، وزارت نیرو به منظور انطباق و هماهنگی، تغییرات اساسی در آن به عمل آورد، با توجه به گذشت حدود " ۱۹ " سال از اجرای این نظام، بنظر می رسد در برخی موارد آن نارسائیهایی به شرح زیر وجود دارد که نیاز به بازنگری دارد.

- با توجه به اینکه هرساله شورای عالی حقوق و دستمزد، حداقل حقوق را تعیین نموده و به کلیه سازمانها

و شرکتها ابلاغ می نماید و کلیه شرکتها ملزم به اجرای آن می باشند، در نظام پرداخت کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو که "۲۰" رتبه شغلی وجود دارد دارندگان بیش از نیمی از رتبه ها (حدوداً تا رتبه ۱۲) مشمول حداقل حقوق میباشند، بدین معنی که کارکنان در بخشهای نیمه تخصصی که دارای مدرک تحصیلی زیر لیسانس می باشند و دارای سوابق نسبتاً زیادی می باشند، مشمول حداقل حقوق می شوند و تفاوت تطبیق حقوق دریافت می نمایند. می توان گفت نظام پرداخت کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو به علت عدم باز نگری، با شرایط اقتصادی جامعه تطابق ندارد.

- در برخی موارد ویژگیهای شاغل با ویژگیهای شغل متناسب نیست، به طور نمونه با مدرک تحصیلی فوق لیسانس حقوق سیاسی در رشته شغلی کارشناس تدارکات ویا با لیسانس زبان انگلیسی در رشته شغلی کارشناس اداری انتصاب یافته اند.

اهدافی که از این تحقیق مورد نظر می باشد به شرح زیر است :

- شناسایی عوامل موثر بر ناکارآمدی نظام پرداخت کارکنان در شرکتهای تابعه وزارت نیرو
- تعیین و ارائه پیشنهاد درخصوص اصلاح قوانین و مقررات مربوط به نظام پرداخت کارکنان در شرکتهای تابعه وزارت نیرو

- ارائه پیشنهاد درخصوص اصلاح نظام ارزشیابی عملکرد

- ایجاد انگیزه و رضایتمندی در بین کارکنان

- انطباق حقوق و مزایای کارکنان با شرایط اقتصادی روز جامعه

- افزایش بهره وری کارکنان

۱-۳- اهمیت موضوع

از آنجا که مهمترین عامل تولید در هر سازمان را انسانها تشکیل می دهند بدین لحاظ تامین هدفهای سازمان بمیزان مطلوب مستلزم استفاده صحیح و موثر از نیروی انسانی و همچنین فراهم آوردن امکانات جهت پرورش استعدادهای آنهاست. بدون شک نظام حقوق و دستمزد یکی از مهمترین تدابیری است که به جهت انگیزش کارکنان در سازمان به کار گرفته می شود زیرا به عنوان یک ابزار اساسی برای رفع نیازهای اولیه (نیازهایی مانند پوشاک، تغذیه و مسکن وغیره) و نیازهای ثانویه در سلسله مراتب نیازهای

انسانی می باشد، ایمنی را برای رفع احتیاجات آتی و نگرانی های آینده فراهم می سازد. برای ارضای نیازهای اجتماعی از قبیل روابط خانوادگی، ازدواج، تفریحات و مسائل عاطفی به پول احتیاج است و نیز حقوق و دستمزد در برخی جوامع امروز نماد و سمبل مقام و احترام می باشد. بنابراین مهمترین مساله ای است که توجه شاغلان را در مسیر زندگی کاری به خود مشغول می دارد و عاملان کار " مزد مساوی برای کار مساوی " را حق مسلم خود می دانند. (کاظمی، حمید، ۱۳۸۰)

امروزه مدیریت حقوق و دستمزد یکی از مسایل پیچیده و فوق العاده با اهمیت سازمانها می باشد و یکی از وظایف عمده مدیریت حقوق و دستمزد طراحی و اجرای سیستمهای جبران خدمت یا حقوق و دستمزد است منظور از کلمه " جبران " اشاره به تمام پاداشهای درونی و بیرونی سازمان دارد که کارکنان در مقابل همکاری با سازمان دریافت می کنند. طراحی نظامهای پرداخت به منظور دستیابی به چند هدف است که مهمترین آنها عبارتند از ارائه حقوق و پاداش منصفانه و مناسب به تمام کارکنان می باشد. افزون بر این ضمن ایجاد درآمد برای کارکنان جهت گذران زندگی خود و خانواده اش باید شرایطی فراهم آورد تا سازمان به طور رقابتی در بازار فعالیت کند.

برخی جبران خدمات را صرفاً حقوق و دستمزد تفسیر می کنند، درحالی که امروزه این مفهوم، عمق گسترده ای یافته و در برگیرنده انواع مشوقها، موارد مربوط به بیمه و خدمات درمانی، مستمری و بازنشستگی و یا تعاملهای اجتماعی و ارتباطی در محیط کار مانند، ملاحظات سرپرستان، مقام و موقعیت شغلی و همچنین محتوی کاری که فرد انجام می دهد مانند چالشی بودن نوع شغل، توفیق گرایی در انجام شغل و ... در بر می گیرد. اهداف اصلی از جبران خدمات را می توان در حفظ کیفیت کارکنان و نگهداشتن آنها در درون سازمان و برانگیختن آنها جهت انجام وظایف دانست.

۱-۴- فرضیه های تحقیق

فرضیه های تحقیق به شرح وُیو است:

فرضیه اهم

- بین "نظام پرداخت" کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو و "بهره وری" کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه های اخص :

- بین "حقوق و مزایای دریافتی" کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو و "شرایط اقتصادی جامعه" رابطه وجود دارد.
- بین "نظام پرداخت" کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو و "مکانیسم ارزشیابی عملکرد" رابطه وجود دارد.
- بین "اعمال نظرات مدیران" در پرداخت مزایا به کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو و "ایجاد انگیزه" کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین "نظام پرداخت" کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو و "جذب افراد کارآمد" رابطه وجود دارد.
- بین "نظام پرداخت" کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو و "تطبیق ویژگیهای شغل باشاغل" رابطه وجود دارد.

۱-۵- روش تحقیق و ابزار گردآوری اطلاعات

ابتدا با آسیب شناسی نظام موجود پرداخت حقوق و مزایای کارکنان و کسب نظرات افراد خبره و همچنین از طریق طراحی و تکمیل پرسشنامه ها توسط کارکنان مورد نقد قرار گرفته و با مطالعه آئین نامه ها و دستور العملها به بررسی نارسائیهای موجود پرداخته می شود و سپس راهکارهای مناسب در این خصوص ارائه خواهد گردید. روش و ابزار جمع آوری اطلاعات بشرح زیر است :

الف - شیوه کتابخانه ای

مطالعات کتابخانه ای بمنظور بررسی کلی موضوع از دیدگاه تئوری و بهره گیری از کتب و مجلات داخلی و خارجی

ب - بررسی توصیفی

مشاهده و بررسی بخشنامه های صادره از وزارت نیرو و اسناد و احکام موجود در پرونده های پرسنلی.

ج- پرسشنامه

توزیع پرسشنامه بین "۲۰۰" نفر از کارمندان در سطوح مختلف شغلی در بخشهای مختلف انجام گرفت و تعداد "۱۲۷" پرسشنامه دریافت گردید و همکاران نسبت به تکمیل سوالات مطروحه در پرسشنامه اقدام نمودند. ضمناً از روشهای توصیفی آماری برای نتیجه گیری استفاده شده است.

۱-۶- جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق کارمندان شرکت برق منطقه ای تهران بوده که مشتمل بر "۱۷۵۴" نفر می باشند که از این تعداد "۲۰۰" نفر به عنوان نمونه انتخاب شده اند.

۱-۷- روش نمونه گیری

با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای و تصادفی ساده و با استفاده از فرمول زیر:

$$\frac{n}{N} = \%5$$

مطالعه بر روی بخشهای مختلف شغلی زیر صورت خواهد گرفت :

- نیمه تخصصی دفتری ، اداری و مالی
- نیمه تخصصی فنی
- کارشناسی و مدیریت اداری و مالی
- کارشناسی و مدیریت فنی و مهندسی

۱-۸- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از توزیع پرسشنامه ها به منظور شناخت وضع موجود داده های به دست آمده ، با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت . در این تجزیه و تحلیل از روشهای آماری متعددی بهره گرفته خواهد شد که عبارتند از:

- جداول توزیع فراوانی جهت سازماندهی داده ها و توصیف نمره های خام
- نمودارهای چند ضلعی فراوانی جهت توصیف تصویری داده ها

- آزمونهای مختلف کای دو، آزمون فریدمن، ضریب همبستگی، و ...

۹-۱- قلمرو تحقیق

قلمرو تحقیق را می توان از سه جنبه: موضوعی، مکانی، زمانی به شرح زیر مورد بررسی قرار داد.

موضوعی

موضوع تحقیق "آسیب شناسی نظام پرداخت کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نیرو" است نظریه نقش و اهمیت صنعت آب و برق بعنوان یکی از زیربنائی ترین صنایع کشور و با عنایت به حجم عظیم سرمایه گذاریهای انجام شده در این صنعت و نیاز به بهره مندی از نیروهای کارآمد، ضرورت بازنگری به نظام پرداخت حقوق و مزایای کارکنان احساس می شود.

مکانی

شرکتهای تابعه وزارت نیرو شامل کلیه شرکتهای آب منطقه ای و شرکتهای برق منطقه ای است که این شرکتها در کلیه مراکز استانهای ایران موجود می باشد. قوانین و مقررات پرداخت حقوق و مزایای کارکنان توسط وزارت نیرو ابلاغ و به مورد اجرا گذاشته می شود که تحقیق مورد نظر در حوزه شرکت برق منطقه ای تهران انجام می گیرد.

زمانی

نظام پرداخت مورد بررسی از تاریخ ۶۴/۱۲/۱ جهت اجرا به کلیه شرکتهای تابعه وزارت نیرو ابلاغ گردید، با توجه به اینکه قوانین نظام پرداخت کارکنان دولت در سال ۱۳۷۰ ابلاغ گردید و کلیه شرکتها منجمه شرکتهای تابعه وزارت نیرو، ملزم به رعایت آن شدند. نظام پرداخت فوق الذکر مبتنی بر دو عامل ارزیابی شخص و شغل تدوین گردیده است، تحقیق به منظور آشنایی با نظریات کارکنان و رفع مشکلات احتمالی انجام می شود.

۱۰-۱- محدودیتهای تحقیق

یکی از اساسی ترین محدودیتهای تحقیق کمبود اطلاعات صحیح می باشد، با توجه به اینکه فرضیات تحقیق اکثراً کیفی می باشد و معمولاً در اینگونه تحقیقات قضاوتهای شخصی تاثیر زیادی دارد، بنابراین از صحت و روایی کمتری برخوردار می باشد.