



بررسی عوامل موثر بر بهسازی سیستم طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل وزارت نیرو (مطالعه موردی: شرکت

آب و فاضلاب شهری استان آذربایجان شرقی)

رضا کارزار جدی‌وند

چکیده

پس از تشکیل شرکت‌های آب و فاضلاب و شمول قانون کار نسبت به کارکنان شاغل در این شرکت‌ها، با هماهنگی وزارت کار و امور اجتماعی نسبت به بازنگری، ادغام و اعمال تغییرات بنیادی در ضوابط طرح طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل مصوب، با رویکرد نظام امتیازی و در قالب دو مشخصه امتیاز شغل و امتیاز شخص، اقدام گردید. هرچند که از تاریخ تصویب مجموعه ضوابط طرح طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل، اصلاحاتی صورت گرفته است، نیاز به به روز رسانی این مجموعه با لحاظ قراردادن شغل‌ها و مدارک تحصیلی جدید ایجاد شده، بیش از پیش ضروری می‌نماید. در این مقاله سعی بر این است که نقایص و ایرادات طرح طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت نیرو برای شرکت‌های آب و فاضلاب شناسایی شده و راهکارهای متناسب با آنها ارائه گردد. همچنین پس از شناخت نقاط قوت این طرح در جهت تقویت آنها گام‌های عملی پیشنهاد شود.

کلمات کلیدی: طبقه‌بندی مشاغل، ارزشیابی مشاغل، امتیاز شغل، امتیاز شخص

۱. مقدمه

نیروی انسانی کارآمد در یک سازمان با کردار و اعمال خویش و با تصمیم‌گیری‌های صحیح و به‌موقع می‌تواند سازمان را در رسیدن به هدف‌های خود یاری و از بروز زیان‌های مادی احتمالی جلوگیری کند. این مهم زمانی محقق می‌شود که هر یک از نیروهای شاغل در سازمان، با توجه به اصول و قواعد علمی مدیریت منابع انسانی و بر اساس تجزیه و تحلیل دقیق مشاغل، در جایگاه و طبقه‌ی درست سازمانی خود قرار گرفته باشند. این امر مستلزم طبقه‌بندی منطقی مشاغل در سازمان است.

مطابق ماده‌ی ۴۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه‌ی تعیین مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه‌ی مسئولیت شغلی کارکنان، کارفرمایان موظفند طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه و پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به مرحله‌ی اجرا در آورند [۱].