



An overview of the concept of operations research in payroll systems

Kamran Yeganegi^{*1}, Hasan Khodaei²

1*- Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

2- MA student, Department of Financial Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

Abstract

Operational research, as an interdisciplinary discipline, has wide applications in various fields, including the optimization of salary and wage systems. The purpose of this article is to investigate and analyze the role of operational research in the structuring, decision-making and optimization of payment systems. Relying on quantitative methods and advanced algorithms, solutions for evaluating and determining the amount of salary and wages have been presented in a way that helps organizational goals such as increasing employee motivation, rationalizing costs and observing justice in payment. Mathematical models such as linear programming, game theory, and data envelopment analysis have been applied to better understand how different pay policies affect overall organizational performance. This paper also deals with a case study in a particular organization where the performance of the pay system was significantly improved by applying operational research techniques. The results of the study indicate that the use of operational research can effectively help formulate salary strategies that are not only financially sustainable, but also in the direction of improving employee job satisfaction and motivation. Laws and regulations of work and social security are the most important tools of every country to shape the culture of rights and wages. But the pressures from labor groups, trade unions, personal interpretations and the way the laws are implemented by the executive agencies and the ruling values of the society, may affect the laws and regulations or the way they are implemented. They have made an impact and they have been compiled from the goals. It is expected that it will not match. Therefore, periodic revision of these laws is considered necessary.

Keywords : Salary, operational research, job

Citation

Yeganegi, K., & Khodaei, H. (2023). An overview of the concept of operations research in payroll systems. *Journal of Intelligent Marketing Management*, 4(1), 82-95.



مروری بر مفهوم پژوهش در عملیات در سیستم های حقوق و دستمزد

سید کامران یگانگی^{۱*}، حسن خدایی^۲

*۱- استادیار، گروه مهندسی صنایع، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

۲- دانشجو کارشناسی ارشد، گروه مدیریت مالی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

چکیده

پژوهش عملیاتی به عنوان یک رشته میان رشته‌ای، کاربردهای گسترده‌ای در زمینه‌های مختلف از جمله بهینه‌سازی سیستم‌های حقوق و دستمزد دارد. هدف از این مقاله، بررسی و تحلیل نقش پژوهش عملیاتی در ساختاردهی، تصمیم‌گیری و بهینه‌سازی سیستم‌های پرداخت است. با اتکا به روش‌های کمی و الگوریتم‌های پیشرفته، راهکارهایی برای ارزیابی و تعیین میزان حقوق و دستمزد به گونه‌ای ارائه شده‌اند که به اهداف سازمانی مانند افزایش انگیزش کارکنان، منطقی‌سازی هزینه‌ها و رعایت عدالت در پرداخت کمک می‌کنند. مدل‌های ریاضیاتی مانند برنامه‌ریزی خطی، تئوری بازی‌ها و تحلیل پوششی داده‌ها برای درک بهتری از چگونگی تأثیرگذاری سیاست‌های مختلف دستمزد بر کارایی کلی سازمان به کار گرفته شده‌اند. این مقاله همچنین به مطالعه موردی در یک سازمان خاص می‌پردازد که در آن با به کارگیری تکنیک‌های پژوهش عملیاتی، عملکرد سیستم دستمزد به طور قابل توجهی بهبود یافته است. نتایج مطالعه حاکی از آن است که استفاده از پژوهش عملیاتی می‌تواند به صورت مؤثری به صورت‌بندی استراتژی‌های حقوق و دستمزد کمک کند که نه تنها از لحاظ مالی پایدار، بلکه در راستای بهبود رضایت شغلی و انگیزشی کارکنان نیز هستند. قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی از مهمترین ابزارهای هر کشور برای شکل دادن به فرهنگ حقوق و دستمزد است. لیکن فشارهای ناشی از گروه‌های کاری، انجمن‌های صنفی، تفسیرهای شخصی و نحوه اجرای قوانین توسط دستگاه‌های اجرایی و ارزشهای حاکم بر جامعه، ممکن است بر قوانین و مقررات و یا نحوه اجرای آنها اثر گذاشته و آنها را از اهدافی که در بدو تدوین مورد انتظار بوده غیر همسو نماید. بنابراین بازنگری دوره‌ای این قوانین ضروری به نظر می‌رسد.

کلیدواژه‌ها حقوق و دستمزد، پژوهش عملیاتی، شغل.

استناد

یگانگی، سید کامران و خدایی، حسن. (۱۴۰۲). مروری بر مفهوم پژوهش در عملیات در سیستم های حقوق و دستمزد. مدیریت بازاریابی هوشمند، ۴(۱)، ۸۲-۹۵.

تاریخ دریافت ۱۴۰۱/۱۱/۲۱

تاریخ ویرایش ۱۴۰۱/۱۲/۱۷

تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۱/۲۳

تاریخ انتشار ۱۴۰۲/۰۱/۲۳

<https://doi.org/JABM.3.2.15564.35125656565047>

نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند، ۱۴۰۲، دوره ۴، شماره ۱، پیاپی ۱۹

ناشر نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

نوع مقاله علمی پژوهشی

© نویسندگان



مقدمه

با رونمایی روزافزون از تکنولوژی و پیشرفت علمی، استفاده از تحقیقات عملیات در مدیریت حقوق و دستمزد به عنوان یک ابزار قدرتمند برای بهبود عملکرد و بهره‌وری در سازمان‌ها بسیار مهم شده است. با تمرکز بر بهره‌برداری از جنبه‌های کمی و کیفی مدیریت حقوق و دستمزد، تحقیقات عملیات نقش راهنما و مشاوره ارزشمندی را در اتخاذ تصمیمات استراتژیک و تدبیری در این حوزه ایفا می‌کند. مطالعه و تحلیل دقیق تحقیقات عملیات در عملیات حقوق و دستمزد، به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا از فرصت‌ها و چالش‌های موجود در این حوزه بهره‌برداری کنند. در این زمینه، نیاز به بررسی واحد قیمت‌گذاری و سیاست حقوق و دستمزد، کنترل هزینه‌های مربوط به حقوق و دستمزد، بهینه‌سازی جبران خدمات و پاداش‌ها، شناسایی و رفع نواقص موجود در سیستم حقوق و دستمزد و بهبود عملکرد سازمان در این زمینه به‌علاوه واکاوی مفاهیم اساسی مرتبط با حقوق کار، قوانین و مقررات مرتبط با حقوق و دستمزد و تجارب دیگر سازمان‌ها لازم‌الاجرا است. هدف این مقاله ارائه مقدمه‌ای است که در آن، اهمیت و کاربرد تحقیقات عملیات در حوزه حقوق و دستمزد بررسی شده و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در این زمینه بهبود و توسعه‌ی خدمات و فرآیندهای مدیریتی خود را بهبود دهند. با تمرکز بر روی مطالعات موردی و پژوهش‌های تحقیقاتی، این مقاله به عنوان راهنمایی عملی و جامع، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با بهره‌برداری از تحقیقات عملیات در عملیات حقوق و دستمزد خود، بهبود و بهره‌وری را فراهم کنند.

دریافت رویکردهای جدید و نوین در تحقیقات عملیات، بهبود فرآیندهای حقوق و دستمزد، ارتقاء رضایت مندی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی، اهداف اصلی این مقاله است. آنالیز و تجزیه و تحلیل منابع و پروژه‌های پژوهشی مرتبط با موضوع، اطلاعات و معلومات جامع و دقیقی را در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد و برای اتخاذ تصمیمات موثر و پایدار در این حوزه، راهنمایی می‌کند.

به طور خلاصه، این مقاله با بررسی تحقیقات عملیات و کاربردهای آن در حقوق و دستمزد، به سازمان‌ها در بهینه‌سازی و بهبود عملکرد سیستم حقوق و دستمزد خود کمک می‌کند و در نهایت بهبود کیفیت عملکرد سازمان را تسهیل می‌کند. بسیاری از افراد جامعه، به نوعی تحت شمول قوانین کار هستند. افراد مختلف در جامعه مجبورند برای امرار معاش خود و خانواده، در بخش‌های گوناگون صنعتی، خدماتی، تجاری و اقتصادی کار کنند. کار، واجد دو جنبه است؛ فردی و اجتماعی. جنبه فردی آن، ناظر بر تأمین حوائج شخصی کارگر است و جنبه اجتماعی آن به نیاز جامعه نسبت به کار افراد در راستای تأمین منافع عمومی مربوط می‌شود. با این تفسیر، قرارداد کار، قطع نظر از جنبه شخصی آن که توافقی بین کارگر و کارفرما به حساب می‌آید، واجد بعد اجتماعی و عمومی نیز است. بنابراین، عدول از برخی قواعد عمومی قراردادها در خصوص قراردادی که ما بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شود، موجه جلوه می‌کند. قوانین کار با همین مقصود در نظام‌های حقوقی ملی و بین‌المللی شکل گرفته‌اند. مقررات گوناگونی راجعه کار، ساعات کاری، شرایط آن، دستمزد کارگر و... در این قوانین پیش‌بینی شده است که مبنای مشترک همه آنها، دو چیز است؛

- حمایت از کارگر (جنبه فردی و اخلاقی مقررات کار)

- حمایت از منافع اجتماعی و اقتصادی عمومی (جنبه اجتماعی و اقتصادی مقررات کار). یکی از مهمترین عناصر مقررات مختلف در حوزه حقوق کار، دستمزد و اجرتی است که به کارگر در اداء کار او پرداخت می‌شود. البته دستمزد برای کارگران است که معمولاً بر مبنای ساعت، روز، هفته و با قطعه کاری محاسبه و پرداخت می‌شود و حقوق برای کارمندان است که معمولاً بر مبنای ماهانه برای انجام کارهای جسمی و فکری به آنها پرداخت می‌شود. از یک طرف، تمایل کارگر به دریافت دستمزد بیشتر است و در مقابل، کارفرما سعی در کاهش هزینه‌های خود و در نتیجه پرداخت کمتر دستمزد دارد. بدیهی است که حقوق و دستمزد از جهت اقتصادی تابع نظریات، قوانین و عوامل بسیاری از جمله عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و اخلاقی است، ولی به هر شکل عاملان از جمله کارگران و کارمندان

و حتی خود مدیران و سرپرستان باید در قبال کار خود حقوق و دستمزدی را دریافت کنند که رنج و خستگی ناشی از کار را در آن جبران کرده و به آنان امکان دهد تا براساس شیونات خود زندگی کنند. بدیهی است چنانچه کارکنان احساس کنند که رابطه پیشگفته برقرار است، در نتیجه انگیزه‌های مثبت در آنان ایجاد خواهد شد و در غیر اینصورت نیروهای انسانی عموماً حاضر به تحمل این رنج، زحمت و خستگی نخواهند بود و زمانی نمیگذرد که این احساس در کیفیت و کمیت کار آنان اثرات منفی برجای خواهد گذاشت. به همین دلیل است که منظور از "مدیریت حقوق و دستمزد"، برقراری ارتباط منطقی بین وظایف و مسوولیت های شغلی و میزان حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان تعریف شده که کاری بسیار دشوار و پیچیده بوده و جایگاه مهمی در روشها و فنون مدیریت داشته و اگر به طور صحیح انجام پذیرد، میتواند پاسخگوی بسیاری از مشکلات در بخشهای دولتی یا صنعتی کشور باشد (ریبی، ۱۳۸۱) آنچه در قبال کار انجام شده توسط کارکنان اداری، مدیران یا ارائه کنندگان خدمات مشابه به طور ماهانه به آنها پرداخت می شود، "حقوق" و پرداختی به کارگران (ساده یا ماهر) در اصطلاح "دستمزد" نامیده میشود که بر مبنای ساعت، روز، ماه یا مقدار تولید تعیین میشود. معمولاً افزون بر حقوق و دستمزد ثابت، مزایای دیگر از قبیل فوق العاده، پاداش، سهم از سود واحد و غیره به کارکنان پرداخت میشود که این مزایا گاهی به طور مستمر و زمانی نیز به صورت غیرمستمر پرداخت میشود. این مزایا ممکن است به صورت نقدی یا غیرنقدی به کارکنان تعلق گیرد. طراحان اصلی حقوق و دستمزد میبایست قوانین و مقررات دولتی را که احقاق حق کارکنان و پرداخت حقوق و دستمزد عادلانه را تشویق میکند، مدنظر قرار داده و بدانند که پرداخت حقوق و دستمزد کم، به صلاح کارفرمایان و کارکنان نیست؛ زیرا بر پیشرفت اقتصادی، تولید و ارائه خدمات، تأثیر منفی خواهد داشت. استفاده کنندگان از حقوق و دستمزد، انسان هایی هستند که با گذر زمان احتیاجات و تمایلاتشان افزون میشود و در صورتیکه به نیازهای آنان توجه نشود، بر روحیه و کارآیی آنان مؤثر بوده و مشکلات جبران ناپذیری را به همراه خواهد داشت. بنابراین باید با تهیه و تنظیم طرحهای صحیح و حقوق و دستمزد کافی، کارآیی سازمانهای عمومی و رفاه و امنیت اقتصادی نیروهای انسانی یک جامعه را فراهم کرد (ولیزاده، حسین، ۱۳۹۹).

کاربردهای پژوهش عملیاتی در حقوق و دستمزد، با استفاده از مدل سازی ریاضی و الگوریتم های پیچیده، شامل بهینه سازی ساختار دستمزد بر اساس معیارهای مختلفی نظیر عملکرد، مهارت و تجربه است. این نگرش تحلیلی امکان می دهد که سازمان ها تصویر روشن تری از تأثیر مستقیم سیستم های پرداخت بر میزان رضایتمندی و وفاداری کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد کلی سازمان کسب کنند. از طریق کاربرد روش هایی چون تحلیل مسیر، بهینه سازی چند معیاره، برنامه ریزی خطی و مدل سازی شبیه سازی، مدیران می توانند ساختارهای پرداخت متغیر، پاداش ها و انواع دیگر مزایای جانبی را تنظیم و اجرا کنند، به گونه ای که به حداکثر مطلوبیت اقتصادی برسند. همچنین، این رویکرد موجب شناسایی نقاط ضعف و فرصت های بهبود در فرآیندهای فعلی محاسبه و پرداخت حقوق و دستمزد می شود، که در نهایت به افزایش شفافیت و کاهش نارضایتی کارکنان از طریق رفع تبعیضات ناروا و ایجاد سیستم های انگیزشی عادلانه کمک می کند.

مطالعه ادبیات

پژوهش عملیاتی پژوهش عملیاتی (تحقیق در عملیات) یا علم مدیریت، با علم تصمیم و کاربرد آن در ارتباط است. علم مدیریت را میتوان به عنوان شاخه‌ای از حوزه مدیریت قلمداد کرد که رویه عقلایی، منطقی، سیستماتیک و علمی را در تحلیل فرآیند مدیریت و مسائل مدیریتی بکار میگیرد. پژوهش عملیاتی را میتوان مجموعه‌ای از مدلها و تکنیکهای کمی که از طریق روشهای علمی، مدیران را در امر تصمیم‌گیری یاری میدهد تعریف کرد. در اروپا و بریتانیا از واژه پژوهش عملیاتی^۱ استفاده میشود، در حالیکه در آمریکا از واژه تحقیق در عملیات استفاده میشود که هر دو همان پژوهش عملیاتی گفته میشوند. پژوهش عملیاتی را میتوان چارچوبی نظام یافته دانست که روی کاربرد فناوری اطلاعات برای تصمیم‌گیری آگاهانه متمرکز است. به دیگر سخن پژوهش عملیاتی علم اختصاص بهینه منابع است.

پژوهش عملیاتی، یکی از زیر شاخه‌های ریاضیات کاربردی و علم اداری است که با رشته‌های مختلف علمی ارتباط دارد و از روشهایی مانند مدل‌سازی ریاضی، آمار و الگوریتمهایی برای یافتن راه حلی بهینه یا نزدیک به بهینه برای مسائل پیچیده استفاده میکند. در جنگ جهانی دوم فرماندهی نظامی در انگلستان از گروهی از دانشمندان دعوتی به عمل آورد تا در مسائل سوق الجیشی و تدابیر جنگی مربوط به دفاع زمینی و هوایی کشور مطالعه نمایند. هدف آنها تعیین مؤثرترین روش استفاده از منابع محدود نظامی بود. از جمله مسائلی که مورد بررسی قرار گرفت مطالعه کارایی بمب افکن‌های نوع جدید و روش استفاده از راداری بود که به تازگی اختراع شده بود. تشکیل این گروه به عنوان اولین فعالیت رسمی پژوهش عملیاتی (تحقیق در عملیات) به شمار آمده است.

نام پژوهش عملیاتی ظاهراً بدین مناسبت داده شده بود که این گروه به پژوهش در عملیات نظامی پرداخته بود. این رشته جدید تصمیم‌گیری، از آغاز به عنوان رشته‌ای شناخته شده است که اطلاعات علمی را از طریق گروهی متخصص در نظام‌های مختلف، به منظور تعیین بهترین نحوه استفاده از منابع محدود، به کار می‌گیرد.

نتایج امیدبخشی که به توسط گروه‌های تحقیق در عملیات بریتانیا به دست آمده بود فرماندهی نظامی ایالات متحده را بر آن داشت تا فعالیت‌های مشابهی را شروع نماید. از فعالیت‌های موفقیت‌آمیز گروه‌های آمریکایی می‌توان مطالعه مسائل پیچیده تدارکات نظامی، ابداع الگوهای جدید پرواز، طرح مین‌گذاری دریا و استفاده مؤثر از وسائل الکترونیکی را نام برد.

پس از جنگ، موفقیت گروه‌های نظامی توجه مدیران صنعتی را به خود جلب نمود. اینان در جستجوی راه‌حلی برای مسائل خود بودند که بر اثر وارد شدن تخصص شغلی در تشکیلات تجاری، روز به روز حادث می‌شدند. زیرا، با وجود این واقعیت که اصولاً مشاغل تخصصی برای خدمت به هدف کلی یک سازمان به وجود می‌آیند، اهداف فردی این مشاغل ممکن است همواره با مقاصد آن سازمان سازگار نباشند. این وضع منجر به مسائل تصمیم‌گیری پیچیده‌ای شده است که در نهایت سازمان‌های تجاری را مجبور نموده تا در مورد استفاده از مؤثرترین روش‌های پژوهش عملیاتی بر آیند.

حقوق و دستمزد

حقوق و دستمزد عبارت است از وجه نقدی یا هر گونه مزایای غیر نقدی وبا مجمع آنها که کارکنان در مقابل انجام کار از کارفرما دریافت می‌دارند.

^۱ - Management science

دستمزد تولیدی

دستمزد تولیدی عبارت از جوهی است که برای کار انجام شده تولیدی در یک مدت معین پرداخت و یا تعهد می گردد. بنابراین، کمیت و کیفیت نیروی کار و هزینه های مربوط به آن از موضوعاتی است که همواره باید کنترل شود تا با پرداخت حقوق و دستمزد مناسب، کیفیت نیروی کار حفظ شود. در این قسمت، به جهت ساده تر شدن موضوع به توضیح برخی اصطلاحات می پردازیم

دستمزد مستقیم

عبارت است از هزینه های انجام شده ای که مستقیماً به جهت ساخت محصول، پرداخت و یا تعهد شود. مانند دستمزد کارگران بخش تولید و بسته بندی در یک شرکت لبنی. (بررسی تحلیلی یا استفاده از تجزیه و تحلیل در حسابرسی، با آقای دکتر فضل الله اکبری، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۹)

دستمزد غیر مستقیم

عبارت است از هزینه نیروی کار انجام شده که مستقیماً در ساخت محصول صرف نشده باشد. به عبارتی دیگر، دستمزد سرکارگران، سرپرستان و کسانی که به تعمیر و نگهداری ماشین آلات اشتغال دارند و مستقیماً تاثیری در تولید ندارند، دستمزد غیر مستقیم گویند. (بررسی تحلیلی یا استفاده از تجزیه و تحلیل در حسابرسی، با آقای دکتر فضل الله اکبری، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۹)

زمان عادی انجام کار

عبارت است از مدت زمانی که طبق روال عادی برای انجام کار لازم است. (بررسی تحلیلی یا استفاده از تجزیه و تحلیل در حسابرسی، با آقای دکتر فضل الله اکبری، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۹)

زمان استاندارد انجام کار

عبارت است از میزان کار مورد انتظار از هر کارکرد در زمان معین. زمان استاندارد، از طریق زمان سنجی حرکات لازم برای تولید و با در نظر گرفتن اوقات استراحت و توقف و تاخیرات احتمالی بدست می آید. (بررسی تحلیلی یا استفاده از تجزیه و تحلیل در حسابرسی، با آقای دکتر فضل الله اکبری، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۹)

دوایر کنترل کننده حقوق و دستمزد

واحدهای تولیدی، به منظور کنترل حقوق و دستمزد از دوایر نظیر کارگزینی، برنامه ریزی تولید، زمان سنجی با ثبت اوقات کار، دایره حقوق و دستمزد و دایره حسابداری بهای تمام شده استفاده می کنند. این دوایر اطلاعات لازم را جمع آوری، ثبت، نگهداری و به مدیریت واحدهای دیگر گزارش می نمایند. (مبانی و روشهای عمومی حسابداری، با آقای نظام الدین ملک آرایبی، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۴، پنجمین چاپ، ۱۳۸۰)

دایره کارگزینی

وظیفه عمده این دایره تهیه و تدوین، و یا اصلاح دستورالعمل ها، آئین نامه های استخدامی و فرم های پرسنلی می باشد، به گونه ای که به قانون کار و مقررات بیمه و تامین اجتماعی منطبق باشد. (مبانی و روشهای عمومی حسابداری، با آقای نظام الدین ملک آرایبی، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۴، پنجمین چاپ، ۱۳۸۰)

دایره زمان سنجی

وظیفه این دایره، بررسی و محاسبه زمان استاندارد برای ساخت یک واحد محصول است. زمان استاندارد انجام کار را با توجه به امکانات و شرایط فیزیکی تعیین می کنند. (مبانی و روشهای عمومی حسابداری، با آقای نظام الدین ملک آرای، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۴، پنجمین چاپ، ۱۳۸۰)

دایره برنامه ریزی تولید

این دایره قبل از شروع عملیات، با استفاده از زمان استاندارد محصول، برنامه تولید را برای هر سفارش، دایره و یا مرحله تولید تهیه می کند، تا ازین طریق، امکان مقایسه و کنترل هزینه های واقعی دستمزد با بودجه دستمزد، همچنین مقایسه ساعات کار واقعی با ساعات استاندارد و تولید پیش بینی شده با تولید واقعی فراهم گردد. (مبانی و روشهای عمومی حسابداری، با آقای نظام الدین ملک آرای، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۴، پنجمین چاپ، ۱۳۸۰)

دایره ثبت اوقات کار

وظیفه این دایره گرد آوری اطلاعات مربوط به اوقات کار انجام شده در مورد هر یک از سفارشات مراحل تولید می باشد. (مبانی و روشهای عمومی حسابداری، با آقای نظام الدین ملک آرای، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۴، پنجمین چاپ، ۱۳۸۰)

دایره حسابداری حقوق و دستمزد

وظیفه این دایره، تهیه و تنظیم لیست حقوق و دستمزد و تعیین ناخالص و خالص حقوق و دستمزد است. همچنین، این دایره بر مبنای اطلاعاتی که از دواير دیگر دریافت داشته است، وظیفه طبقه بندی لیست حقوق و دستمزد را بر حسب نوع کار، دواير و مراحل تولید بر عهده دارد. مدارک حقوق و دستمزد هر یک از کارکنان در این دایره نگهداری می شود. (مبانی و روشهای عمومی حسابداری، با آقای نظام الدین ملک آرای، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۴، پنجمین چاپ، ۱۳۸۰)

دایره حسابداری بهای تمام شده

حسابداری بهای تمام شده اطلاعات و مدارک را از دواير مربوط دریافت نموده، ساعت کار کارگران (نفر، ساعت) و هزینه مربوط به آن را برای هر نوع سفارش و مرحله تولید ثبت و در گزارشات منعکس و تحلیل می نماید. (مبانی و روشهای عمومی حسابداری، با آقای نظام الدین ملک آرای، مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی، سازمان حسابرسی، ۱۳۷۴، پنجمین چاپ، ۱۳۸۰)

تعریف مبانی نظری

عمده نظریه های حقوق و دستمزد را می توان بدین شرح خلاصه کرد

- نظریه عدالت اجتماعی
- نظریه اشتغال کامل
- نظریه دستمزد بر اساس بهره وری
- نظریه چانه زنی
- نظریه عاملیت
- نظریه عرضه و تقاضا
- نظریه قدرت پرداخت

- نظریه هزینه زندگی

- نظریه کارایی

نظریه عدالت اجتماعی

عده ای معتقدند که حقوق همه افراد باید یکسان باشد و همه از حداقل امکانات و رفاه برخوردار باشند. عده ای نیز معتقدند که عدالت زمانی بر دستمزدها حاکم می شود که افرادی با داده های (تحصیلات، تجربه، مهارت و یکسان حقوق یکسانی دریافت کنند.

نظریه اشتغال کامل

اقتصاددانان نیز حساسیت زیادی به بحث حقوق و درآمد داشته اند. در نگاه کینزی، و بر مبنای نظریه اشتغال کامل، درآمد ملی برابر با مجموع مصرف و سرمایه گذاری است. وظیفه دولت این است که در مواردی در متغیرهای اثرگذار بر درآمد ملی مداخله کند تا اشتغال کامل حاصل شود. در نگاه نئوکینزی ها کارفرما می تواند در کوتاه مدت سطح دستمزدها را تعیین کند ولی سطح دستمزد از توافق کارفرمایان و اتحادیه های کارگری حاصل می شود.

نظریه دستمزد بر اساس بهره وری

در این نظریه چون تعیین حقوق و دستمزد کارکنان بر اساس و به نسبت افزایش بهره وری و بازدهی آنان تعیین می گردد، از این رو به عنوان یکی از متغیرها و یا تئوری های نظام پرداخت جای می گیرد؛ زیرا تلاش و کوشش افراد در جهت تقویت و پیشرفت فعالیت های سازمانی باید به گونه ای جبران شود که مولود انگیزه تلاش و همبستگی افراد با سازمان شود.

این نظریه و نظام پرداخت مرتبط با آن را می توان با بهره وری فردی، گروهی و سازمانی مرتبط دانست. البته در این تئوری اصالت به فرد و مهارت های وی داده می شود. در این روش ابتدا سطحی از بهره وری توسط مقامات تصمیم گیرنده با قوانین و مقررات تعیین می شود و حقوق پایه بر آن اساس تعیین می گردد و مازاد بر کار انجام شده تحت عنوان بهره وری محاسبه و بر آن مبنای فوق العاده های بهره وری یا کارانه پرداخت می گردد.

نظریه چانه زنی

در عالم واقعی، دستمزد هر کارگر به صورت مذاکره فردی با کارفرما تعیین نمی شود بلکه قدرت چانه زنی افراد در این زمینه مهم است. طبق نظریه چانه زنی، دستمزدی که کارفرما مایل به پرداخت و کارگر مایل به دریافت آن باشد، قابل چانه زنی، مذاکره و مصالحه است. باید دقت داشت که معمولاً حداقل حداقل دستمزد توسط دولت ها تعیین می شود ولی دستمزد بالاتر از آن قابل مذاکره است. در بخش خصوصی این نظریه مصداق بیشتری دارد و کارفرمایان و کارگران بر اساس قدرت چانه زنی به دستمزد مورد توافق می رسند.

نظریه عاملیت

سازمان های دولتی نیز تابع قانون مدیریت خدمات کشوری هستند. بر اساس نظریه عاملیت (اصیل - وکیل) مدیران، نمایندگان صاحب سهام (مالکان) هستند و باید منافع مالکان را در هر شرایطی رعایت کنند. در زمینه جبران خدمات آنها ضمن تضمین منافع کارکنان باید به منافع صاحبان سهام و در عین حال به منافع جامعه مسئولیت اجتماعی نیز توجه داشته باشند. از این رو لازم است متناسب با شرایط سازمان، مبنایی را برای تعیین حقوق و دستمزد انتخاب کنند که ضمن توجه به سودآوری، مسائل انسانی و اجتماعی را نیز مد نظر قرار دهد.

نظریه عرضه و تقاضا

در این نظریه فرض بر آن است که سایر عوامل مانند مقررات دولتی و رویه های سیاسی و مسائل اجتماعی و فشار گروه های مختلف (اتحادیه ها و سندیکاها و کارگری و سایر موسسات اجتماعی) مطرح نباشد در چنین حالتی نرخ، دستمزدها در نقطه تلاقی منحنی عرضه و تقاضا تعیین می شود. در زمان کمبود نیروی انسانی ماهر و افزایش احتیاجات کارخانه و موسسات صنعتی نرخ دستمزد افزایش می یابد برعکس در اثر مکانیزه شدن تولید و رکود اقتصادی و عوامل دیگری که در کاستن احتیاجات نیروی کار موثر است نرخ حقوق و دستمزد معمولاً کاهش می یابد.

نظریه قدرت پرداخت

مطابق این نظریه قدرت پرداخت و وضع مالی موسسه در تعیین نرخ دستمزد موثر است در کشورهایی که اتحادیه های کارگری دارای نفوذ فوق العاده هستند و قراردادهای دسته جمعی کار معمولی است کارگران به وسیله اتحادیه های کارگری میزان سود موسسه را به عنوان دلیل اصلی تقاضای خود برای افزایش نرخ دستمزد و اضافه حقوق مطرح می سازند و این اقدام متاثر از قبول نظریه قدرت پرداخت کارفرما است.

نظریه هزینه زندگی

بر اساس این نظریه، بین میزان حقوق و دستمزد پرداختی به عاملان کار و هزینه های زندگی یعنی مبالغی را که یک فرد با یک خانوار بطور معمول و متداول برای زندگی متعارف خود در یک دوره زمانی مصرف می کنند، رابطه ی نزدیکی وجود دارد. بنابراین همه ساله که بر میزان هزینه زندگی بر اساس تورم افزوده می شود، در صد متناسبی با میزان تورم باید به حقوق و دستمزد عاملان کار افزوده گردد.

نظریه کارایی

بر اساس این نظریه میزان حقوق و دستمزد کارکنان به نسبت افزایش کارایی و بازدهی آنان افزایش می یابد. این نظریه در واقع به عنوان یک اقدام مقطعی برای مقابله با آثار منفی تورم به کار گرفته می شود بکارگیری این روش مشکلاتی را به دنبال دارد که از آن جمله

- روش دقیقی برای سنجش کارایی مورد قبول همگان وجود ندارد.

- میزان افزایش بهره وری را نمی توان در کوتاه مدت بدست آورد.

- میانگین تولید سالانه را کاهش میدهد.

- عمدتاً ممکن است افزایش تولید به سبب استفاده از فناوری بالاتر باشد نه نیروی کار

سندیکاها، اتحادیه ها و کنفدراسیون ها آن ها از طریق کنترل عرضه نیروی کار و تقلیل آن در اوقات حساس از طریق اعتصابات، کارفرمایان را به پرداخت حقوق و دستمزد بیشتر مجبور می نمایند.

قوانین و مقررات دولتی در سیستم های اقتصادی ارشادی، دولت ها با تصویب قوانین و مقررات لازم، حقوق و مزایای عادلانه

ای را برای عاملان کار در نظر می گیرند.

نظریه هزینه های زندگی بر اساس این نظریه، بین سطح حقوق و دستمزد پرداختی به کارکنان و هزینه های زندگی و سطح

تورم سالانه باید رابطه نزدیکی وجود داشته باشد.

نظریه های فرهنگی و ارزشی در هر فرهنگی، ارزش هائی وجود دارد که به طور مستقیم یا غیر مستقیم می تواند در مسئله حقوق و دستمزد موثر باشد (امیر ماوی ۱۳۸۵)

پیشینه پژوهش

هربرت ای. سیمون (۱۹۵۷) در کتاب "مدل های انسان، اجتماعی و منطقی" تحلیل تصمیم گیری انسان ها می پردازد. او استدلال می کند که در حالی که رفتار انسان ها منطقی است، اما همیشه به صورت کامل منطقی نیست سیمون مفهوم "محدودیت منطقی" را معرفی کرده، پیشنهاد کننده این مفهوم است که انسان ها به دلیل محدودیت هایی که در دانش و وقت خود دارند، نمی توانند تصمیمات کاملاً راسخ اتخاذ کنند.

پیتر ای. دیاموند (۱۹۸۳) در مقاله تعیین دستمزد و کارایی در تعادل جستجو^۴

- دیاموند توضیح می دهد که "فرآیند جستجو برای کار هم برای کارجویان و هم کارفرمایان دارای هزینه است، و این به تعیین مزدی که در نهایت پرداخت می شود تأثیر می گذارد" (ص. ۲۱۹) به بررسی بازار کار و نحوه تعیین دستمزد در آن می پردازد دیاموند مدل تعادل جستجو را مورد توجه قرار می دهد که در آن کارجویان و کارفرمایان در جستجوی یافتن یکدیگر هستند و محیط بازار دستمزدها را شکل می دهد. او مدلهای کارایی این فرآیند را برای اقتصاد در کل تحلیل می کند.

ادوارد پی. لازاری (۱۹۹۵) در "اقتصاد پرسنل"^۵

- لازاری معتقد است که "آموزش ها و برنامه های تشویقی به عنوان بخش مهمی از مدیریت منابع انسانی، می توانند به طور قابل توجهی بر بهره وری شرکت تأثیر گذارند" (ص. ۱۰۲) رویکردی نوین به مدیریت منابع انسانی ارائه می دهد و به بررسی چگونگی تأثیر طرح های تشویقی، آموزش و استخدام بر روی عملکرد کلی شرکت ها می پردازد. او به تجزیه و تحلیل و بهینه سازی مبتنی بر اقتصاد مدیریتی شرکت ها توجه دارد و بر اهمیت انگیزش های مالی به عنوان ابزارهایی برای بهبود بهره وری تأکید می کند.

یگانگی و مسلمی (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان "کاربرد پژوهش عملیاتی در تصمیم گیری مدیران" را اینگونه بیان نمودند پژوهش عملیاتی دانشی است برای کمک به تصمیم گیری بهتر در زمینه اجرایی و با استفاده از مدل سازی ریاضی در شرایط پیچیده، به مدیران در کلیه سطوح اجرایی توانایی اتخاذ تصمیم های متناسب تر و بهینه را ارایه می دهد که از مهمترین نتیجه آن می توان به صرفه جویی در زمان و هزینه اشاره کرد. به طوری که در جوامع پیشرفته جزء جدایی ناپذیر مدیریت موسسات و پروژه های تجاری و صنعتی است. فرآیند تصمیم گیری مدیریتی یک فعالیت بسیار پیچیده است که مستقیماً با سودآوری و کارایی کسب و کار مرتبط است. تصمیمات

¹ Herbert A. Simon (1957)

² Models of Man Social and Rational

³ Peter A. Diamond

⁴ Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium

⁵ Edward P. Lazear

⁶ Personnel Economics

تجاری منطقی وجود دارد که به داده‌های کمی نیاز دارد تا اثربخشی آن افزایش یابد. پژوهش عملیاتی فرآیند ارائه داده‌های قابل اعتماد به منظور حل مشکلات حیاتی است. هدف اولیه پروژه تحقیقاتی تعیین استفاده از تکنیک‌های پژوهش عملیاتی در فرآیند بهبود تصمیمات مدیریتی است. در این مقاله به کاربرد پژوهش عملیاتی در تصمیم‌گیری مدیران در مسایل مهم مدیریتی پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش

مدل‌سازی و بهینه‌سازی سیستم‌های دستمزد و تشویقی

پژوهش‌ها در این حوزه می‌توانند به بررسی چگونگی طراحی سیستم‌های حقوق و دستمزد بپردازند که هم انگیزه‌های کارکنان را افزایش می‌دهند و هم از نظر عملکرد سازمانی کارا هستند. مدل‌های ریاضیاتی مثل برنامه‌ریزی خطی، برنامه‌ریزی عدد صحیح، و شبیه‌سازی می‌توانند برای تحلیل و پیش‌بینی تاثیر سیاست‌های مختلف دستمزد به کار روند و به دنبال آن، بهینه‌سازی سیستم‌های پرداختی که با اهداف سازمان هماهنگ هستند.

به کارگیری تحلیل حقوق و دستمزد مبتنی بر داده‌های بازار کار

این مطالعات معمولاً شامل جمع‌آوری و تحلیل داده‌های حقوقی از طیف وسیعی از سازمان‌ها و صنایع می‌گردد تا الگوهای پرداخت و معیارهای کلیدی مرتبط با عملکرد کاری را شناسایی کند. پژوهشگران همچنین ممکن است از الگوریتم‌های یادگیری ماشین برای پیش‌بینی گرایش‌های آتی و تعیین میزان حقوق و دستمزد استفاده کنند. این تحقیقات می‌توانند به سازمان‌ها کمک کنند تا استراتژی‌های پرداخت خود را متناسب با تغییرات بازار تنظیم نمایند.

توسعه‌ی مدل‌های دستمزد مبتنی بر عملکرد

این نوع تحقیق به بررسی چگونگی طراحی مدل‌های دستمزد می‌پردازد که عملکرد فردی و گروهی را با هدف بهبود عملکرد کلی و کارایی نیروی کار تقویت می‌کند. این می‌تواند شامل تحلیل اقتصادی سیستم‌های پرداخت متغیر، مانند پاداش‌های قانونی، اشتراک در سود، و گزینه‌های سهام باشد. این تحقیق در نهایت به کمک در تصمیم‌گیری‌های سازمانی در مورد ساختار پاداش می‌پردازد. استفاده از ابزارهای پژوهش عملیاتی در بهینه‌سازی سیستم‌های حقوق و دستمزد می‌تواند به شیوه‌های مختلفی انجام گیرد. در اینجا قصد داریم به نحوه‌ی کاربرد برخی از تکنیک‌های پژوهش عملیاتی که بیشتر مورد بحث قرار گرفت را در زمینه‌ی بهینه‌سازی پرداخت‌ها و دستمزد شرح دهیم.

برنامه‌ریزی خطی این تکنیک می‌تواند برای تعیین بهترین ترکیب سطوح پرداخت، پاداش‌ها و بنفیت‌هایی که باید به کارمندان ارائه شود به کار رود. به طور مثال، یک سازمان می‌تواند از برنامه‌ریزی خطی برای حداکثر کردن رضایت کارکنان ضمن رعایت بودجه‌ی مشخص استفاده کند.

تئوری صف این روش می‌تواند در پیش‌بینی و تنظیم زمان‌بندی و تعداد کارکنانی که برای انجام فرآیندهای اداری مربوط به حقوق و دستمزد نیاز است مفید باشد، که به نوبه خود منجر به کاهش زمان اتلاف شده و بهره‌وری بیشتر می‌شود.

تئوری بازی‌ها این نظریه می‌تواند به تحلیل مذاکرات حقوق و دستمزد و تعاملات بین کارگران و کارفرمایان کمک کند تا استراتژی‌های بهینه‌ی پرداخت و مزایا را مشخص کند.

برنامه‌ریزی دینامیک برای بهینه‌سازی تصمیمات پرداختی در طول زمان به کار می‌رود، به ویژه در مورد پرداخت‌های مرتبط با ارتقاء و توسعه‌ی کارکنان.

مدل سازی شبیه سازی این تکنیک را می توان به منظور مدل سازی و آزمایش سیاست های حقوق و دستمزد مختلف به کار برد تا تأثیر آن ها بر عملکرد و رضایت کارکنان را قبل از اجرایی کردن مشاهده کنیم.

برنامه ریزی تصادفی در مواقعی که آینده نامطمئن است و عوامل متعددی ممکن است بر حقوق و دستمزد تأثیر بگذارند، استفاده از این روش می تواند به بهینه سازی تصمیم گیری ها کمک کند.

استفاده از این ابزارها به سازمان ها این امکان را می دهد که استراتژی های حقوق و دستمزد خود را به گونه ای طراحی کنند که نه تنها به کارآیی مالی بیانجامد، بلکه به توسعه و پیشبرد اهداف منابع انسانی و کلی تر سازمانی خود کمک کند.

برنامه ریزی خطی به دلیل سادگی نسبی و کارایی بالا، یکی از روش های مرسوم و موثر در بهینه سازی استراتژی های حقوق و دستمزد در سازمان ها محسوب می شود. این تکنیک بخصوص برای مدیریت منابع محدود و تصمیم گیری در میان گزینه های متعدد با محدودیت های مختلف کاربرد دارد.

تعریف برنامه ریزی خطی

برنامه ریزی خطی (LP) یک روش ریاضی است که برای تعیین بهترین نتیجه ممکن (معمولاً ماکسیم سازی سود یا مینیم سازی هزینه) در یک مدل ریاضی متشکل از روابط خطی استفاده می شود.

کاربرد در حقوق و دستمزد

در زمینه حقوق و دستمزد، برنامه ریزی خطی می تواند برای حل مسائل مختلفی مانند تخصیص بهینه منابع، تعیین سطوح حقوق و دستمزد مطابق با بودجهی محدود سازمان، و بهینه سازی ترکیبی از حقوق ثابت و مزایای متغیر کارکنان استفاده شود.

برای مثال، به کمک برنامه ریزی خطی می توان رابطه ی بین حقوق، ساعات کاری، مهارت ها و تولیدات کارکنان را مدل کرد و با تعیین تابع هدف (به طور مثال، حداکثرسازی بهره وری یا حداقل کردن هزینه کل) و محدودیت های واقعی سازمان (که می تواند شامل بودجه، قوانین کار و حداقل دستمزد باشد)، برای سازمان ها بهترین ساختار پرداختی را تعیین کنیم.

مراحل اجرای برنامه ریزی خطی در حقوق و دستمزد

تشکیل تابع هدف تعیین تابعی برای حداکثر یا حداقل کردن. در مورد حقوق و دستمزد، تابع ممکن است به دنبال حداقل کردن کل هزینه ها با حفظ سطح رضایت کارکنان باشد.

محدودیت ها تعریف محدودیت های مختلف مرتبط با بودجه، قوانین کار، قراردادهای موجود، و سایر معیارهای مهم سازمانی.

متغیرها تعریف متغیرهای تصمیم گیری که به طور معمول میزان پرداخت به هر فرد یا گروه کارکنان را نشان می دهند.

مدل سازی ایجاد یک مدل ریاضی که تابع هدف و محدودیت ها را در بر می گیرد.

حل مدل استفاده از روش های حل برنامه ریزی خطی، مانند روش سیمپلکس یا الگوریتم های نقطه داخلی، برای یافتن بهترین راه حل.

تحلیل پاسخ تفسیر نتایج حاصل شده و ارزیابی اینکه آیا پاسخ بدست آمده عملی و منطقی است یا خیر.

اجرا و بازبینی اجرای راه حل در سازمان و مشاهده ی عملکرد آن، با بازبینی و تنظیم مجدد الگو بر اساس نتایج و داده های جدید.

مزایای برنامه ریزی خطی

- فراهم می کند یک چارچوب منظم و منطقی برای تعیین اولویت ها در میان محدودیت ها و تعارض ها

- قادر است تأثیر تغییر در هر یک از متغیرها یا محدودیت ها را بر روی تابع هدف بررسی کند (تحلیل حساسیت).

اجازه می‌دهد سازمان‌ها سناریوهای مختلف را شبیه‌سازی کرده و برآورد دقیقی از نتایج ممکن به دست آورند. استفاده از برنامه‌ریزی خطی مستلزم دانش خوبی از ریاضیات و تسلط بر نرم‌افزارهایی مانند MATLAB یا LINDO است، اما با توجه به قدرت تحلیلی و دقت بالا، معمولاً سودمندی بالایی را برای سازمان‌ها به همراه دارد.

خلاصه و نتیجه گیری

پژوهش عملیاتی با استفاده از مدل‌سازی ریاضی، تخصیص بهینه منابع مالی برای حقوق و دستمزد را ممکن ساخته و به سازمان‌ها اجازه داده تا منابع خود را مطلوب‌تر مدیریت کنند. این تکنیک‌ها، فرآیندهای مربوط به حقوق و دستمزد را ساده‌تر کرده و مذاکرات و قراردادهای را بهبود بخشیده‌اند. از طریق تصمیم‌گیری چندمعیاره، معیارهایی نظیر بهره‌وری و انصاف را در تصمیمات مرتبط با حقوق و دستمزد در نظر می‌گیرند. مدیریت ریسک، به شناسایی و کاهش تهدیدات احتمالی کمک کرده و به تصمیمات مدیریتی قوی‌تر منجر می‌شود. توسعه مدل‌های ریاضی به تفهیم و حل بهتر مسائل کمک کرده، در حالی که افزایش بهره‌وری همواره یکی از اصلی‌ترین اهداف پژوهش‌های عملیاتی باقی مانده است. بنابراین، کاربرد این تکنیک‌ها در حقوق و دستمزد نه تنها از نظر اقتصادی ارزشمند است، بلکه به بهبود عمومی عملکرد سازمانی و رضایت شغلی نیز کمک می‌کند.

منابع

- نگاهی به وضعیت حقوق و دستمزد در برنامه دومتوسعه. (۱۴۰۰ ۰۰ ۰۰). تهران، ایران مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
[/fa/93666https //sid.ir/paper/](https://sid.ir/paper/fa/93666)
- اظهارنظر کارشناسی درباره «طرح حقوق و دستمزد مدیران و مقامات کشور». (۱۳۹۵ ۱۱ ۱۲). تهران، ایران مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
[/fa/91729https //sid.ir/paper/](https://sid.ir/paper/fa/91729)
- ولیزاده، حسین. (۱۳۹۹). ضوابط تعیین حداقل دستمزد؛ مطالعه‌ی تطبیقی حقوق کار ایران با سایر کشورها در پرتو اصول سازمان بین المللی کار. قانون یار، ۴(۱۳)، ۴۱۷-۴۴۸. [https //sid.ir/paper/fa/522260](https://sid.ir/paper/fa/522260)
- الهیاری، الهه. (۱۳۹۸). تأثیر پرداخت حقوق و مزایا بر عملکرد سازمانی مطالعه‌ی موردی در یک شرکت بانکداری. فصلنامه مدیریت و توسعه پرسنل، ۱۷(۳)، ۲۹۷-۳۲۲. Elahe.Alahyari@yahoo.com
- حیدری عظیم، داوود. (۱۳۹۹). ارزیابی قانون کار و سایر مقررات ایران در حوزه حقوق و دستمزد. مجله علمی مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۱)، ۳۱-۵۳
[/fa/90040https //sid.ir/paper/](https://sid.ir/paper/fa/90040)
- ربیعی، علیپور، اصغر، و کمالی راد، اسماعیل. (۱۳۹۷). ارزیابی رابطه پرداخت حقوق و مزایا با پیشگیری از جرائم و تخلفات مالی در ناجا. توسعه سازمانی پلیس، ۱۵(۶۷)، ۸۹-۱۱۲. [https //sid.ir/paper/fa/360931](https://sid.ir/paper/fa/360931)
- کردستانی، غلامرضا. (۱۳۹۸). ارزیابی قوانین مربوط به حقوق و دستمزد در ایران. فصلنامه پژوهش‌های حقوقی، ۱۳(۱)، ۳۷-۳۸. destani@soc.ikiu.ac.ir
- ولیزاده، حسین. (۱۳۹۹). ضوابط تعیین حداقل دستمزد؛ مطالعه‌ی تطبیقی حقوق کار ایران با سایر کشورها در پرتو اصول سازمان بین‌المللی کار. قانون یار، ۴(۱۳)، ۴۱۷-۴۴۸.

- ولیزاده، حسین. (۱۳۹۹). ضوابط تعیین حد اقل دستمزد؛ مطالعه ی تطبیقی حقوق کار ایران با سایر کشور ها در پرتو اصول سازمان بین المللی کار. قانون یار، ۴(۱۳)، ۴۱۷-۴۴۸. SID. <https://sid.ir/paper/fa/522260>
- یگانگی، مسلمی، سید کامران، مهدی، ۱۴۰۱. کاربرد پژوهش عملیاتی در تصمیم گیری مدیران. فصلنامه پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، دوره چهارم، زمستان، شماره ۱۵ <http://ensani.ir/fa/article/531351>
- کارگر، غلامرضا. (۱۳۸۸). بهینه سازی منابع انسانی راه کاری جهت توسعه ی پایدار سازمان بررسی تحلیلی عوامل و راه کارها. توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۷)، ۶۵-۸۳
- ۱۳۲۸۰۹SID. <https://sid.ir/paper/fa/132809>
- سرفرازی، مهرزاد، معمارزاده طهران، غلامرضا، الوانی، سیدمهدی، و افشار کاظمی، محمدعلی. (۱۳۹۸). ارائه مدل بهینه سازی استقرار مدیریت الکترونیک منابع انسانی. پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۱۴(۱)، ۱۵۱-۱۷۴. <https://sid.ir/paper/fa/514754>
- Diamond, P. A. (۱۹۸۲). Wage determination and efficiency in search equilibrium. *Review of Economic Studies*, ۴۹(۲), ۲۱۷-۲۲۷.
- Dantzig, G. B. (۱۹۶۳). *Linear programming and extensions*. Princeton University Press.
- Lazear, E. P. (۱۹۹۸). **Personnel Economics for Managers**. John Wiley & Sons.
- <https://www.research.ibm.com>][<https://www.research.ibm.com>
- <https://www.deloitte.com/insights>][<https://www.deloitte.com/insights>
- <https://research.google>][<https://research.google>