

فقه الاداره

جلد سوم

www.ketab.ir

فقه الرواتب ا

سید مصباح الدین قوامی

سرشناسه: قوامی، سیدصمصام‌الدین، ۱۳۳۴.

عنوان و نام پدیدآور: فقه الاداره / سیدصمصام‌الدین قوامی.

مشخصات نشر: قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۲.

مشخصات ظاهری: ج.

شابک: ج ۱: ۵-۷۳-۵۴۸۶-۶۰۰-۹۷۸؛ ج ۲: ۵-۱۰۳-۲۹۸-۶۰۰-۹۷۸؛ ج ۳: ۸-۵۷-۰-۷۲۹۰-۶۲۲-۹۷۸

وضعیت فهرست‌نویسی: فایا.

یادداشت: ناشر جلد سوم، انتشارات عاشورا است.

یادداشت: کتابنامه.

یادداشت: نمایه.

مندرجات: ج ۱. چیمستی و کلیات. - ج ۲. فقه الانتخاب. - ج ۳. فقه الرواتب ۱

موضوع: مدیریت (فقه)

موضوع: Management (Islamic law) #

موضوع: مدیریت (اسلام)

موضوع: Management -- Religious aspects -- Islam

شناسه افزوده: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

رده بندی کنگره: ۶/۱۹۸BP / ۳۶۹

رده بندی دیویی: ۲۹۷ / ۳۴۲

شماره کتابشناسی ملی: ۲۹۵۱۷۳۰

اطلاعات رکورد کتابشناسی: رکورد کامل

فقه الاداره، جلد سوم (فقه الرواتب ۱)

مؤلف: سيدصمصام الدين قوامی

به كوشش: مهدي سعادتى

تاسیس: قم، عاشورا، ۱۴۰۰

ناظر فتن: علی آقامحمدی

صفحه آرا: محمد سعادتى

طراح: نجف نجفى

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۲۹۰-۵۷-۸

قیمت: ۱۳۰۰۰۰ تومان

کلیه حقوق چاپ و نشر و بهره‌برداری الکترونیکی برای ناشر محفوظ است

آدرس: قم، بلوار امین، کوچه ۸، ۲۰ متری شهید اسحاقی، پلاک ۶۲

تلفن: ۰۲۵۳۲۶۱۶۷۹۷



بنیاد فقهی مدیریت اسلامی

فهرست مطالب

۱۷ مقدمه معاونت پژوهش
۱۹ مقدمه
۱۹ پیشینه بحث
۲۰ اصول حاکم بر نوشتار

بخش اول: مباحث آکادمیک مدیریت جبران خدمات

۲۵ مقدمه
۲۶ تعریف مدیریت جبران خدمات
۲۷ اهمیت و ضرورت مدیریت جبران خدمات
۲۷ اهداف مدیریت جبران خدمات
۲۸ اصول و مبانی نظام پرداخت
۲۹ مقایسه نظام جبران سستی و نوین
۳۱ الگوها و عناصر موجود در نظام جبران خدمات
۳۲ مفاهیم مطرح در پاداش کل
۳۴ ویژگی‌های نظام پرداخت به کارکنان
۳۴ عوامل تعیین‌کننده جبران خدمات مالی (حقوق مبنای و کارانه)
۳۴ ۱. بازار نیروی کار
۳۵ ۲. خط‌مشی‌های سازمان
۳۶ ۳. شغل
۳۶ ارزشیابی شغل

۴. کارکنان سازمان..... ۳۹
- مدیریت (ارزیابی) عملکرد..... ۳۹
- رویکردهای ارزیابی عملکرد..... ۴۰
- روش های ارزیابی عملکرد..... ۴۱
۵. فوق العاده ها..... ۴۲
- عوامل مؤثر بر جبران خدمات مالی غیرمستقیم (مزایا)..... ۴۲
- برخی از طرح های کارانه و مزایا..... ۴۳
- جبران خدمات غیرمالی، عوامل و طرح ها..... ۴۴
- پرداخت به مشاغل مدیریتی..... ۴۵
- پرداخت به مشاغل حرفه ای..... ۴۵
- نظریه های موجود درباره جبران خدمات کارکنان..... ۴۵
- نظریه عرضه و تقاضا..... ۴۶
- نظریه اشتغال کامل یا نظریه درآمد ملی..... ۴۷
- نظریه مصرف (قدرت خرید) و نظریه تقاضای..... ۴۷
- نظریه سرمایه ای دستمزد..... ۴۸
- نظریه هزینه زندگی..... ۴۸
- نظریه چانه زنی..... ۴۹
- نظریه دستمزد بر اساس نظر و توافق اتحادیه و سندیکا..... ۴۹
- نظریه دستمزد بر اساس چسبندگی دستمزدها..... ۵۰
- نظریه دستمزد بر اساس قوانین و مقررات دولتی..... ۵۱
- نظریه قدرت پرداخت..... ۵۲
- نظریه دستمزد بر اساس بهره وری..... ۵۲
- نظریه انتظار و نظریه هدف گذاری..... ۵۴
- نظریه تقویت و نظریه عدالت (برابری)..... ۵۵
- نظریه نمایندگی..... ۵۶
- نظریه دستمزد بر اساس فرهنگ سازمانی..... ۵۶
- مدیریت راهبردی منابع انسانی، و نظام جبران خدمت متناسب با آن..... ۵۷
- تعریف مدیریت راهبردی منابع انسانی..... ۵۸



اهداف مدیریت راهبردی منابع انسانی ۵۹

سطوح تصمیمات راهبردی در سازمان ۵۹

بازار کار داخلی یا بازار کار خارجی ۶۰

رویکردهای اساسی در مدیریت راهبردی منابع انسانی ۶۱

روش‌های تدوین راهبردهای منابع انسانی ۶۲

راهبردهای منابع انسانی ۶۲

جبران خدمات و پرداخت راهبردی ۶۳

جهت‌گیری بازار کار داخل یا خارج ۶۴

راهبرد تمایز یا رهبری هزینه ۶۴

هماهنگی جبران خدمت و پاداش با راهبردهای منابع انسانی ۶۵

جبران خدمت و پاداش رابطه‌ای ثابت ۶۶

جبران خدمت و پاداش مبادله‌ای ثابت ۶۷

جبران خدمت و پاداش رابطه‌ای متغیر ۶۷

جبران خدمت و پاداش مبادله‌ای متغیر ۶۸

پیوند انگیزش با راهبرد ۶۸

پاداش‌های متغیر و انگیزش ۶۸

پاداش‌های ثابت و انگیزش ۶۹

پیوند سطح پرداخت و راهبرد ۶۹

پیوند ساختار پرداخت با راهبرد ۷۰

نظر مختار در بحث پرداخت حقوق و دستمزد ۷۱

بخش دوم: طرح و تبیین فروع فقہی مربوط به نظام حقوق و دستمزد

مقدمه ۷۷

روش کار ۷۷

ویژگی‌های این روش ۷۷

مراحل کار ۷۸

فصل اول: نماز استیجاری

مقدمه ۸۱

- ۸۲..... مسئله اول: پرداخت در قبال نماز استیجاری
- ۸۲..... انتخاب فرع
- ۸۲..... تبیین موضوع
- ۸۳..... بیان اقوال
- ۸۴..... ادله اقوال
- ۸۶..... نقد ادله
- ۸۷..... نظر مختار
- ۸۸..... اصطیاد قاعده سازمانی
- ۸۸..... برداشت اخلاقی
- ۸۹..... فرصت پژوهشی
- ۸۹..... مسئله دوم: اعتبار قصد قربت در صحت عمل اجیر و متبرع
- ۸۹..... انتخاب فرع
- ۸۹..... تبیین موضوع
- ۹۰..... بیان اقوال
- ۹۰..... ادله اقوال
- ۹۲..... نقد ادله
- ۹۷..... نظر مختار
- ۹۸..... اصطیاد قاعده سازمانی
- ۱۰۰..... اثبات تبعدی بودن فعل سازمانی
- ۱۰۶..... فرصت پژوهش
- ۱۰۶..... مسئله سوم: وضعیت استیجار پس از موت اجیر و پیش از اتیان به عمل
- ۱۰۶..... انتخاب فرع
- ۱۰۶..... تبیین موضوع
- ۱۰۷..... اقوال و ادله آن
- ۱۰۸..... نقد ادله
- ۱۰۹..... نظر مختار
- ۱۱۰..... اصطیاد قاعده سازمانی

۱۱۱	فرصت پژوهشی
۱۱۲	مسئله چهارم: اشتراط عارفیت به اجزای نماز و شرایط و احکام آن
۱۱۲	انتخاب فرع
۱۱۲	تبیین فرع
۱۱۲	اقوال و ادله آن
۱۱۳	نقد ادله
۱۱۴	نظر مختار
۱۱۴	وجه استدلال
۱۱۵	اصطیاد قاعده سازمانی
۱۱۶	فرصت پژوهشی
۱۱۶	مسئله پنجم: اشتراط یا عدم اشتراط عدالت اجیر
۱۱۶	انتخاب فرع
۱۱۶	تبیین موضوع
۱۱۷	اقوال و ادله آن
۱۱۷	نقد ادله
۱۱۷	نظر مختار
۱۲۰	اصطیاد قاعده سازمانی
۱۲۰	فرصت پژوهشی

فصل دوم: عاملان زکات

۱۲۴	اصل مسئله: عاملون علیها
۱۲۵	فرع اول: مراد از عاملون
۱۲۵	انتخاب فرع
۱۲۵	تبیین فرع
۱۲۵	اقوال
۱۲۶	ادله اقوال
۱۲۶	نقد ادله
۱۲۷	نظر مختار

- اصطیاد قاعده سازمانی ۱۲۷
- فرصت پژوهشی ۱۲۸
- فرع دوم: شرح وظایف منصب ۱۲۸
- انتخاب فرع ۱۲۸
- تبیین فرع ۱۲۸
- اقوال و ادله آن ۱۲۸
- نقد ادله ۱۲۹
- وجه استدلال ۱۳۱
- نظر مختار ۱۳۱
- اصطیاد قاعده سازمانی ۱۳۱
- فرصت پژوهشی ۱۳۱
- فرع سوم: عنوان سهم کربانگیزی عامل ۱۳۱
- انتخاب فرع ۱۳۱
- تبیین فرع ۱۳۲
- اقوال ۱۳۲
- ادله اقوال ۱۳۲
- نقد ادله ۱۳۴
- نظر مختار ۱۳۵
- اصطیاد قاعده سازمانی ۱۳۵
- فرصت پژوهشی ۱۳۶
- فرع چهارم: نوع و میزان پرداختی به عامل ۱۳۶
- انتخاب فرع ۱۳۶
- تبیین فرع ۱۳۶
- اقوال ۱۳۷
- نظر مختار ۱۳۹
- اصطیاد قاعده سازمانی ۱۴۰
- نظر مختار در خصوص بیت المال ۱۴۲



۱۴۳	تحقیقی اجمالی دربارهٔ بیت‌المال
۱۴۶	ادلهٔ قول اول
۱۴۷	ادلهٔ قول دوم
۱۴۸	ادلهٔ قول سوم
۱۴۸	نظر مختار
۱۴۸	اصطیاد قاعدهٔ سازمانی
۱۵۱	فرصت پژوهشی
۱۵۱	فرع پنجم: شرایط گزینشی عامل زکات
۱۵۱	انتخاب فرع
۱۵۱	تبیین فرع
۱۵۲	۱. اعتبار تکلیف، بلوغ و عقل
۱۵۵	۲. اعتبار ایمان یا اسلام
۱۵۷	۳. اعتبار عدالت یا امانت
۱۶۱	۴. فقاہت
۱۶۶	۵. از بنی‌هاشم نبودن عامل
۱۷۲	فرصت پژوهش
۱۷۳	فرع ششم: تعیین وضعیت سقوط یا عدم سقوط این قسم در زمان غیبت
۱۷۳	انتخاب فرع
۱۷۳	تبیین فرع
۱۷۳	اقوال و ادلهٔ آن
۱۷۵	نقد ادله
۱۷۵	نظر مختار
۱۷۵	اصطیاد قاعدهٔ سازمانی
۱۷۶	فرصت پژوهشی
فصل سوم: پرداخت به قاضی	
۱۷۷	اصل مسئله: پرداخت به قاضی
۱۷۷	انتخاب فرع

۱۷۸	تبیین فرع
۱۷۹	اقوال
۱۸۰	ادله احوال
۱۸۲	تفصیل اقوال درباره نوع پرداخت به قاضی
۱۸۴	نقد ادله احوال
۱۸۴	نظر مختار
۱۹۵	اصطیاد قاعده سازمانی
۱۹۷	فرصت پژوهشی
۱۹۸	جمع‌بندی مباحث و طرح پرسش‌های باب
۱۹۹	بیان اقوال
۲۰۳	تناسب نظریه ارتزاق با قاعده حرمت اخذ اجرت بر واجبات
۲۰۵	دیدگاه مکاسب شیخ انصاری در باره قاعده حرمت اخذ اجرت بر واجبات
۲۰۵	اشکالات بر قاعده حرمت اخذ اجرت بر واجبات
۲۰۹	دیدگاه علما درباره قاعده حرمت اخذ اجرت بر واجبات (بر اساس کتاب مصباح الفقاهه)...
۲۱۱	بررسی تفصیلی اقوال و ادله آنها حول قاعده حرمت اخذ اجرت بر واجبات
۲۳۵	نظر مختار در مسئله یا قاعده اخذ اجرت بر واجبات
۲۳۵	مقدمه
۲۳۶	تعریف واجبات نظامیه و غیرنظامیه
۲۳۷	ادله نظر مختار
۲۴۷	معیار خدمات رسالت‌گونه
۲۴۸	تبیین دو سطح جوانحی و جوارحی در سازمان
۲۵۲	تأیید سیره عقلا بر نظریه ارتزاق
۲۵۳	ادله نقلی و مؤیدات بر وجود دو سطح جوانحی و جوارحی سازمان
۲۵۷	جمع‌بندی و سامان‌دهی بحث در تبیین نظریه ارتزاق
۲۶۰	مفهوم سازمان
۲۶۳	تناسب امر جامع با مفهوم سازمان
۲۶۵	نظریه امر جامع

۲۶۷	ارتباط دو نظریه ارتزاق و امر جامع
۲۶۹	جمع‌بندی پاسخ به پرسش‌های باب
۲۶۹	پاسخ اجمالی به پرسش اول
۲۶۹	پاسخ نهایی به پرسش دوم
۲۷۰	پاسخ پرسش سوم
۲۷۳	پاسخ پرسش چهارم
۲۷۶	پاسخ پرسش پنجم
۲۷۶	پاسخ پرسش ششم
۲۷۷	پاسخ پرسش هفتم
۲۷۷	پاسخ پرسش هشتم
۲۷۹	پاسخ پرسش نهم
۲۸۰	پاسخ پرسش دهم
۲۸۱	تبیین نخبگی
۲۸۵	مفهوم‌شناسی نخبه
۲۸۷	رده‌بندی نخبگان
۲۸۸	الف) افراد
۲۹۰	ب) گروه‌ها
۲۹۲	جمع‌بندی بحث نخبگی
۲۹۴	پرسش و پاسخ (عامل ارتزاق، نخبگی است یا تصدی فعلی قضاوت؟)
۲۹۵	شکل نهایی نظریه ارتزاق
۲۹۵	الف) مبانی بینشی
۲۹۶	ب) مبانی ارزشی
۲۹۶	ج) بنای عملی و روشی
۲۹۸	فرع اخذ جعل بر مقدمات واجب
۲۹۹	نظر مختار

فصل چهارم: اجاره

۳۰۲	اجاره در لغت
-----	--------------

۳۰۴ نظر مختار
۳۰۵ اجاره در اصطلاح
۳۰۵ تعریف اجاره (فقهی و حقوقی)
۳۱۰ حقیقت اجاره
۳۱۸ متعلق اجاره
۳۲۱ اجاره در سازمان
۳۲۳ تفاوت بحث اجاره در سازمان با بحث انتصاب
۳۲۴ مقایسه بین اجاره و ارتزاق
۳۲۵ مقایسه بین بحث اجاره و عاملون علیها
۳۲۶ محورهای اصلی بحث درباره اجاره در سازمان
۳۲۶ بررسی فروع کتاب الاجاره
۳۲۸ فرع اول: اجیر خاص
۳۲۸ احکام وجوه چهارگانه اجیر خاص
۳۲۸ وجه اول از اجاره اجیر خاص
۳۴۰ وجه دوم در اجاره اجیر خاص
۳۴۴ وجه سوم از اجاره اجیر خاص
۳۴۷ وجه چهارم اجاره اجیر خاص
 تحلیل سازمانی رجوع کارفرما به اجیر خاص در صورت فسخ قرارداد اجاره (مساعده و پیش پرداخت)
۳۵۴ نظر مختار
۳۵۸ توضیح مختار
۳۶۳ فرع دوم؛ حکم اخذ اجرت بر قرائت تعزیه سیدالشهداء و سایر ائمه
۴۰۴ جمع بندی و اعلام نظر مختار
۴۰۸ فرع سوم: پرداخت اجرت به طیب
۴۰۹ نظر مختار

فصل پنجم: جماله

۴۱۱ پرداخت به شکل جماله
۴۱۲ انتخاب فرع

۴۱۳	تبیین فرع.....
۴۱۳	بخش اول: مجهولیت عمل.....
۴۱۴	بخش دوم: معلومیت عوض یا جعل.....
۴۲۶	تحلیل سازمانی.....
۴۲۷	انتخاب فرع.....
۴۲۷	تبیین فرع.....
۴۲۷	اقوال.....
۴۲۹	نظر مختار.....
۴۳۰	انتخاب فرع.....
۴۳۰	تبیین فرع.....
۴۳۰	اقوال در مسئله.....
۴۳۱	نظر مختار.....
۴۳۳	انتخاب فرع.....
۴۳۴	تبیین فرع.....
۴۴۲	انتخاب فرع.....
۴۴۳	نظر مختار.....
۴۴۴	تحلیل قانونی.....
۴۴۵	نظر مختار.....
۴۴۶	تحلیل سازمانی.....

فصل ششم: مضاربه، مزارعه و مساقات

۴۵۰	کتاب مضاربه یا قراض.....
۴۵۰	۱. فلسفه تشریح مضاربه.....
۴۵۱	۲. مفهوم‌شناسی مضاربه.....
۴۵۱	۳. ساختار عقد مضاربه.....
۴۵۳	۴. شرایط عقد مضاربه.....
۴۵۴	۵. فروع مربوط به مضاربه.....
۴۸۷	۶. تحلیل سازمانی.....

- ۴۸۹ كتاب المزارعه و كتاب المساقاة
- ۴۹۲ تحليل سازمانی مشترك بين سه عقد مضاربه و مزارعه و مساقات
- ۴۹۴ فهرست منابع
- ۵۰۶ نمايه‌ها

مقدمه

از ابتدای شروع بحث فقه‌الاداره، موضوعاتی از قبیل سیر تطور فقه، پیشینه فقه‌الاداره، رابطه فقه و علوم انسانی (علم اجتماع، تربیت، مدیریت)، تحلیل ماهیت مدیریت، تعریف فقه مدیریتی، روش‌شناسی منبع‌شناسی، گونه‌شناسی، الگوشناسی و کاربرد این فقه، و در نهایت فرایند نهادینه شدن آن مورد نظر، دقت و تبیین قرار گرفت که تفصیل این مباحث در جلد اول از مجموعه کتاب‌های فقه‌الاداره آمده است. جلد دوم فقه‌الاداره با عنوان "فقه‌الانتخاب" به مباحث فقهی در فرایند گزینش و تفصیل این بحث، کلیاتی از مدیریت منابع انسانی که خاستگاه مبحث گزینش است و همچنین خود موضوع گزینش مباحثی مطرح شد.

در ادامه سیر مباحث فقه‌الاداره، مرحله جدیدی از بحث به نام فقه الرواتب بررسی می‌شود. کتاب پیش رو مشتمل بر مباحث موجود در این زمینه است. پیش از ورود به بحث، لازم است نیم‌نگاهی به مباحث گذشته و پیشینه این بحث انداخته شود تا موضوع مورد نظر و جایگاه آن در فقه‌الاداره شفاف شود.

پیشینه بحث

پس از تعریف مدیریت و تعیین عرصه‌های کمی و کیفی آن، محورهای چهارگانه مدیریت بدین شرح تعیین می‌شود:

۱. مبانی یا وظایف مدیریت؛ که شامل مراحل سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی، کنترل و نظارت، و هدایت و رهبری است؛
۲. مدیریت منابع انسانی؛ این فرایند، شامل گزینش و انتخاب، ارزیابی، آموزش و پرورش نیروها، حقوق و دستمزد، انضباط، تشویق، تنبیه و پاداش اعضای یک سازمان است؛
۳. مدیریت رفتار سازمانی؛ که شامل فرایند اصلاح و تغییر رفتار کارکنان و مدیران از طریق تشخیص رفتار، علت رفتار و ارائه راه‌حل برای اصلاح رفتار می‌باشد؛
۴. مدیریت فرهنگ سازمانی؛ فرایند تشخیص فرهنگ موجود سازمان و تبدیل آن به فرهنگ مطلوب.

ماهیت‌شناسی کلی این چهار محور، در کتاب اول فقه‌الاداره آمده است (مرحله دوم از کتاب اول).

موضوع گزینش و انتخاب، از زیرمجموعه منابع انسانی هم در کتاب دوم و سوم به ترتیب با عنوان‌های «القواعد الفقهیه فی الانتخاب» و «فقه النصب» طرح شده و تا حدودی آموزه‌های دین در این زمینه را بیان کرده است. البته این کار آغازی بوده است که انشاءالله در مجالات دیگر، بسط و توسعه بیشتری خواهد یافت. یکی دیگر از مراحل فرایند مدیریت منابع انسانی، حقوق و دستمزد است. نوشته پیش رو، به توفیق الهی درصدد آن است که این موضوع را از منظر فقه و دین بررسی کند.

اصول حاکم بر نوشتار

مخفی نماند که رویکرد کلی این مباحث با نگاه و پذیرش اصولی است که به صورت گذرا و اجمالی به بخشی از آنها اشاره می‌کنیم. تفصیل این مباحث و اصول هم انشاءالله در کتاب اول از مجموعه کتاب‌های اصول تخصصی خواهد آمد.

- مکتب اسلام به عنوان آخرین و کامل‌ترین دین، پاسخگوی تمام مسائل دنیوی و اخروی بشر (انسان) است.

- آموزه‌های دین و راهکارهای آن، در تمام موضوعات به‌عنوان سند بالادستی مورد لحاظ است.

- برای فهم نگاه دین در تمام زمینه‌ها، باید به موضوع‌شناسی در متون و اندیشه‌های مکاتب دیگر پرداخت.

- لازمه موضوع‌شناسی اندیشه‌های دیگر مکاتب، طرح و تحلیل آن اندیشه‌هاست.

- اندیشه‌های مکاتب غیر اسلام، به دلیل تهی بودن از معارف و حیاتی، توان راهبری بشر به سوی سعادت ابدی را نخواهند داشت.

- پاسخگویی اسلامی به سؤالات بشر، در سایه اسلام‌شناسی و تسلط بر دیگر مکاتب امکان‌پذیر است؛ و...

برای تحقق این هدف، ابتدا دیدگاه‌های مکاتب دیگر درباره موضوع حقوق و دستمزد را بیان و بررسی می‌کنیم و در ادامه، به منظور غنی‌سازی این بحث با توسل به فروعات فقهی مرتبط، آموزه‌های دین را استخراج کرده، به یک نظریه تبدیل می‌کنیم. در نهایت، از مجموع نظریه‌ها، نظام جامع برای اجراء در اختیار حاکمیت و سازمان‌ها قرار می‌دهیم. بنابراین، مطالب موجود در این پژوهش دینی متشکل بر سه بخش اصلی است که هر کدام دربردارنده چندین فصل است:

بخش اول: مدیریت حقوق و دستمزد از نگاه مکاتب مختلف؛

بخش دوم: طرح و تبیین فروعات فقهی مربوط به موضوع فوق و ارائه راهکار دینی در این زمینه؛

بخش سوم: نظریه و نظام جبران.