



بانک ملی ایران

بسمه تعالی

تاریخ: ۱۳۸۷/۹/۱۷

شماره: ۲۰۰۳/۹۹۵۳

معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علم و صنعت

احتراماً، پیرو نامه شماره ۱۹۹۰/۹۹۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۹/۱۰ درخصوص معرفی عناوین موضوعات پژوهشی بانک ملی ایران، با توجه به اهمیت موضوع، جایگاه و نقش مدیریت عملکرد در بهبود عملکرد کمی و کیفی سازمان، به پیوست شرح درخواست انجام پروژه‌ای جهت ارزیابی عملکرد بانک و مجموعه ستاد مرکزی تقدیم می‌گردد. خواهشمند است در صورت تمایل به همکاری، طرح پیشنهادی آن دانشگاه را به این اداره ارسال فرمائید.

۴۱۹۵۸
۸۷، ۹، ۲.

۸۱، ۱۳۷۱
۸۷، ۹، ۳.

پیوست: دارد

اداره تحقیقات و برنامه ریزی

ساسان گلباز

زینا آقابگی

ب.م.ا.کد ۰۰۰۵۲ ب.م.ا.کد ۱۰۰۰۰

د. فرزانه رزایی - مسئول
۸۷، ۹، ۲۵

مدیریت عملکرد

مؤسسات و سازمان‌ها با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارند نهایتاً در یک قلمرو ملی یا بین‌المللی فعالیت می‌کنند و ملزم به پاسخگویی به مشتریان و ذینفعان خود هستند. بنابراین ارزیابی عملکرد یک سازمان و تمام زیرمجموعه‌ها و واحدهای آن، جهت اجرای بهبود مستمر در سازمان، برای بقا در دنیای سریع و پرشتاب امروزی امری ضروری می‌باشد. مدیران سازمان‌ها و مؤسسات همواره به دنبال استفاده بهینه از امکانات موجود هستند بنابراین ارزیابی مجموعه تحت پوشش آنها همواره از اولویتهای یک مدیر می‌باشد چرا که این امر در تعیین سیاست‌ها و خط مشی‌های آینده سازمان نقش و اهمیت بسیاری دارد. از طرف دیگر در شرایط رقابتی دنیای امروز وجود یک نظام ارزیابی اجتناب‌ناپذیر می‌باشد، به گونه‌ای که فقدان ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها، به عنوان یکی از علائم بیماری سازمان قلمداد می‌شود. لذا هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیت های خود بالاخص در محیط‌های پیچیده پویا نیاز مبرم به یک نظام ارزیابی دارد.

در این میان بانک ملی ایران به عنوان بزرگترین بانک تجاری کشور، با بیش از چهل هزار نفر پرسنل و سه هزار شعبه در سراسر کشور، و با هشتاد سال سابقه در ارائه خدمات بانکی در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی، همواره به دنبال حفظ و ارتقاء جایگاه خود در بین سیستم بانکی به عنوان بانک پیشرو و رهبر می‌باشد. با توجه به شرایط رقابتی کنونی در عرصه نظام بانکی کشور با ورود بانک‌های خصوصی و خارجی و همچنین رقابت بین بانک‌های دولتی، ارزیابی صحیح از عملکرد واقعی، شناخت ضعف و قوت، می‌تواند در بهبود وضعیت و ارتقاء جایگاه بانک چه از لحاظ کمی و چه از لحاظ کیفی موثر باشد. از طرف دیگر همانطور که استحضار دارند امروزه مدل‌های گوناگونی جهت مدیریت عملکرد و ارزیابی عملکرد سازمان‌ها وجود دارند مواردی از قبیل کارت ارزیابی متوازن (Balanced Scorecard)، ترازابی (Benchmarking)، مدیریت دانش (Knowledge Management)، سازمان یادگیرنده (Learning Organization) و ... ، که البته هر کدام با تأکید بر دیدگاههایی خاص سازمان را مورد بررسی قرار می‌دهد.

با عنایت به مراتب فوق این بانک قصد دارد ارزیابی دقیق و صحیحی از عملکرد بانک در دوره‌های زمانی معین در تمام حوزه‌های فعالیت خود داشته باشد. از طرف دیگر با توجه به افزایش رقابت‌پذیری درون‌سازمانی و با توجه به اینکه بانک ملی دارای ۳۰ اداره یا واحد ستادی مرکزی با پرسنلی در حدود ۴۰۰۰ نفر می‌باشد، که این ادارات ستادی طیف وسیعی از مسئولیت‌ها و وظایف با اثربخشی‌های متفاوت را شامل می‌شوند، ارزیابی عملکرد هر یک از این واحدهای ستادی مرکزی و اثربخشی آنها بر عملکرد مجموعه بانک ملی به صورت جداگانه و کل مجموعه واحدهای ستادی، نیز موردنظر می‌باشند.