**درخواست پيشنهاد طرح پژوهشي**

**REQUEST FOR PROPOSAL (RFP)**

الف)عنوان طرح

**آسیب شناسی انحراف از عملکرد مطلوب سازمان و نیروی انسانی بانک شهر**

ب)شماره مصوبه

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ردیف | محل تصویب | تاریخ تصویب |
| 1 |  |  |

پ) اطلاعات مربوط به طرح

|  |
| --- |
| 1-بیان مسئله( حداکثر 200 کلمه) |
| هر سازمان و موسسه اقتصادي از جمله بانک برای خود اهداف مشخصی دارد که هریک از بخش‌های مختلف آن سازمان به نوبه خود سهم خاصی در دستیابی به آن اهداف را ایفا می‌نمایند. این موضوع مصداق تعریف سازماندهی یعنی تقسیم وظایف و تعیین روابط بین واحدهاي مختلف سازمانی به منظور رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد. اما مسئله اصلی آنست چرا واحدهای مختلف بانک انگیزه‌ کافی در دستیابی به اهداف خود ندارد و بعضاً به حداقل‌های مربوط به شرح وظایف خود عمل نموده و نسبت به دست‌یابی به اهداف عالی و بالاتر بی‌تفاوت می‌باشند و یا آنکه در دوره‌های زمانی مختلف از دستیابی به اهداف خود بازمی‌مانند و یا اگر در مورد خاصی موفقیت چشمگیری داشته‌اند، آن مورد اهمیت و ارزش افزوده‌ ناچیزی برای بانک دربر دارد. دلیل این موارد چیست؟! معمولاً در سازماندهی نقش و وظیفه واحدها و ارتباطات بین آنها به صورت عمودي و افقی در ساختار سازمانی تعریف می‌شود که بر این اساس، شرح وظایف افراد، فرایندهای کاری، حجم امور جاری، میزان حقوق و مزایا، پاداش‌ها، زیر ساخت‌ها و سیستم‌ها و سایر موارد مرتبط در بانک عینیت می‌یابد. پیرو این موضوع می‌توان مفاهیمی از قبیل بازده عملکردی و یا توان اجرای سازمانی و نیروی انسانی را اندازه‌گیری نمود. شاید بتوان مسئله را اینگونه مطرح نمود که چرا برخی کارکنان یا واحدهای بانک سختکوش و فعالند، اما برخی بی تفاوت؟ آیا این تفاوت ها ذاتی است یا اکتسابی و متأثر از عوامل انگیزشی می‌باشد؟ مدیران بانک چگونه می‌توانند کارکنان، واحدهای ستادی و شعب را در جهت نیل به اهداف تعریف شده مجاب نمایند. (آیا اساساً اهداف به خوبی تعریف و ابلاغ شده است؟) بی‌تردید همه تلاش ها و رفتارها بر اساس انگیزه‌ها و اهداف شکل می‌گیرد. انگیزه‌ها و هدف‌ها به عنوان دو عامل مهم درونی و بیرونی هستند که کارکنان را برای رسیدن به اهداف به تلاش وام می‌دارند. ممکن است عوامل گوناگونی از قبیل نبود امنیت شغلی، دستمزد پایین، عدم علاقه به كار، رشد و ترفیع‌های نابرابر سازمانی در بانک، شرایط كاری سخت، یکنواخت و غیره در عدم تحقق اهداف و نبود انگیزه کافی برای کارکنان موثر باشد! اما دلایل بروز این موارد چیست؟ چه راهکارهای کوتاه مدت و بلند مدتی برای حل این مسئله وجود دارد؟ دستیابی به پاسخ مناسب برای این مسائل نیازمند اجرای طرح و چارچوبی می‌باشد که بتواند بر اساس یک روش تحقیق جامع و عملیاتی به تحلیل و بررسی ابعاد این مسائل پرداخته و راه حل‌های موثری جهت بهبود پیشنهاد دهد. |

|  |
| --- |
| 2- نتایج مورد انتظار در طرح |
| انتظار می‌رود پس از طراحی و استقرار این طرح نتایج زیر برای بانک تحقق یابند:* شناسایی عوامل موثر بر کاهش میزان انگیزه کاری فردی و سازمانی در سطوح صف و ستاد بانک
* شناسایی عوامل موثر بر اثربخشی عملکرد واحدهای سازمانی و نیروی انسانی در سطوح صف و ستاد بانک
* ارائه راهکار عملیاتی جهت بهبود عملکرد فردی و سازمانی در سطوح صف و ستاد بانک

 **نکته:** در خصوص هریک از عوامل تاثیرگذار بر خروجی و نتایج مورد انتظار طرح، میزان و شدت تاثیر هر کدام از عوامل در صورت امکان می‌بایست اندازه گیری و محاسبه شود.  |
| 3- مهلت ارسال طرح نامه پژوهشی | روز | 31 ام (پنج شنبه) | ماه | 3 خردادماه | سال | 1397 |
| 4- آدرس ارسال | تهران- میدان فردوسی- ساختمان مرکزی بانک شهر- مدیریت امور سازمان و برنامه‌ریزی- اداره برنامه ریزی و تحقیقات |

ت)جدول زمان‌بندی پژوهش با توجه به مطالب فوق

| ردیف | عنوان مراحل | ماه | مقاطع ارائه گزارش کار | سهم (درصد) هر مرحله از كل مراحل |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | شناسایی عوامل موثر بر کاهش میزان انگیزه کاری فردی و سازمانی در سطوح صف و ستاد بانک |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | شناسایی عوامل موثر بر اثربخشی عملکرد واحدهای سازمانی و نیروی انسانی در سطوح صف و ستاد بانک |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | ارائه راهکار عملیاتی جهت بهبود عملکرد فردی و سازمانی در سطوح صف و ستاد بانک |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | جمع سهم | 100 |

ث) هزینه ها

|  |  |
| --- | --- |
| کل مبلغ اجرای طرح | ..................................................................................................................................ريال |
| ردیف | مرحله اجرای طرح | درصد تحقق طرح | در صد پرداخت مبلغ |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| مجموع | 100% | 90%\* |

**\*10% از مبلغ پرداختی به‌عنوان حسن انجام کار پس از بررسی نحوه اجرای طرح نتایج اجرایی آن با تأیید مسئولین واحد پرداخت خواهد شد.**

ج)مشخصات کارشناس پاسخ‌گو در خصوص موضوع طرح

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ردیف | مشخصات |  |
| 1 | نام و نام خانوادگي | زهرا نورمحمد- سید خلیل سجادی |
| 2 | عنوان  | معاون اداره - کارشناس اداره |
| 3 | آدرس | تهران- میدان فردوسی- ساختمان مرکزی بانک شهر- مدیریت امور سازمان و برنامه‌ریزی- اداره برنامه ریزی و تحقیقات |
| 4 | آدرس پست الکترونيکی | Khalil\_sajjadi2006@yahoo.comzahra.nourmohammad@yahoo.com |
| 5 | تلفن | 83364977- 83364659 |

چ) موارد موردنیاز(مجري و همکاران طرح):

|  |  |
| --- | --- |
| ردیف | عنوان |
| 1 | ارسال پروپوزال جامعی که بخش‌های ذیل در آن به صورت کاملاً شفاف تشریح شده باشد:* بیان مسئله، اهداف، اهمیت و ضروت، پیشینه و ادبیات موضوع طرح
* **روش و مدل اجرایی پیشنهادی طرح**
* **شرح خدمات قابل ارائه در اجرای طرح**
* ارائه برنامه‌زمان‌بندی و هزینه‌های طرح منطبق با شرح خدمات پیشنهاد شده
 |
| 2 | ارسال رزومه و **سوابق اجرایی و پژوهشی** **مرتبط با موضوع** برای مجری اصلی طرح |
| 3 | ارسال رزومه و **سوابق اجرایی و پژوهشی مرتبط با موضوع** برای سایر همکاران طرح |