



KARTA DOBREJ PRAKTYKI	
1	POMIAR I ZARZĄDZANIE EFEKTYWNOŚCIĄ

I. Pełna nazwa:

Pomiar i zarządzanie efektywnością pracowników administracyjnych sądu

II. Cel:

Poprawa efektywności pracy przy jednoczesnym optymalnym wykorzystaniu kompetencji i zwiększeniu satysfakcji pracowników z wykonywanych zadań

III. Założenia:

- Większość sądów zmagają się z problemem wzrostu wpływu spraw przy jednoczesnym braku wzmocnienia kadry
- Skuteczna realizacja zadań wymaga wypracowania sposobu zwiększenia efektywności posiadanych zasobów ludzkich
- Z uwagi na dotychczasowy brak wdrażania nowoczesnych metod zarządzania w sądach, obecny potencjał rozwojowy pozwoli na zwiększenie skuteczności pracy
- Konieczne jest zatem opracowanie narzędzia pozwalającego kadrze zarządzającej optymalnie przydzielać zadania i skutecznie motywować do zwiększonego wysiłku
- Narzędzie pomiarowe może się różnić w zależności od specyfiki działania danej jednostki
- Metody reagowania na badanie efektywności również są zależne od specyfiki danej organizacji
- Katalog działań wspomagających zarządzanie kadrami powinien być wprowadzany stopniowo przy szerokim informowaniu osób zainteresowanych
- Pełne wprowadzenie pomiaru efektywności powinno być poprzedzone pilotażem w wybranych wydziałach

IV. Utworzenie narzędzia

- Wzorcowa matryca pomiaru i przykładowe kryteria powinny posłużyć za punkt wyjścia
- Stworzenie zespołu z udziałem interesariuszy wdrożenia karty dobrej praktyki
- Bieżące rejestrowanie zmian w modelu pomiarowym z zachowaniem jednolitych kryteriów – informowanie zainteresowanych, wsparcie szkoleniowe
- Wypracowanie standardu w zakresie reagowania na wyniki badań efektywności (odchylenie pozytywne i negatywne od średniej)
- Wyznaczenie osób odpowiedzialnych za poszczególne etapy projektowania i funkcjonowania narzędzia (określenie zbioru czynności, weryfikacja, raportowanie)

V. Opis funkcjonowania praktyki:

- Poszczególne czynności wykonywane przez pracowników administracyjnych są przez nich rejestrowane
- Dane wprowadzane są do narzędzia, które na podstawie wcześniej ustalonych założeń wylicza efektywność pracownika w stosunku do przyjętej normy
- Wyniki badania stanowią podstawę działań podejmowanych w celu zwiększenia efektywności pracowników

VI. Korzyści:

- Pomiar efektywności stanowi punkt wyjścia do podejmowania działań związanych z jej zwiększeniem
- Umożliwia skuteczne zastosowanie katalogu działań HR w sądzie
- Pozwala na skuteczne motywowanie pracowników i sam stanowi motywację w związku ze świadomością jego funkcjonowania
- Pozwala zwiększyć efektywność i zaangażowanie pracowników nie wymuszając przy tym zwiększonego nakładu pracy (w połączeniu z metodami HR – motywacja ale i regulacja zatrudnienia)

VII. Koszt wdrożenia:

- Koszt utworzenie matrycy wyjściowej do narzędzia
- Koszt pracy zespołu inicjującego
- Koszt pracy kierowników jednostek związany z raportowaniem
- Koszt szkoleń przygotowujących kadrę na wprowadzenie pomiaru efektywności

Uwaga: Realny koszt wdrożenia można ograniczyć do kosztów pracy – ta inwestycja w założeniu zwraca się poprzez zwiększenie efektywności pracowników i odciążenie kadry zarządzającej

VIII. Inne konieczne nakłady/czynności:

- Konieczność wydania odpowiednich zarządzeń przez Prezesa Sądu
- Konieczność posiadania w zasobie kadrowym osoby posiadającej umiejętności w zakresie skutecznego zarządzania kadrami
- Uzyskanie efektu związanego z tą dobrą praktyką może być uzależnione od wprowadzenia innych narzędzi zawartych w tej publikacji