



<b>KARTA DOBREJ PRAKTYKI</b>	
<b>4</b>	<b>KONKURS SPRAWNY SĄD</b>

**I. Pełna nazwa:**

Konkurs sprawny sąd – narzędzie pozwalające wykorzystać dobre pomysły pracowników.

**II. Cel:**

Optymalne wykorzystanie potencjału twórczego pracowników do wprowadzenia innowacyjnych rozwiązań w zakresie pracy sądu .

**III. Założenia:**

- W każdej organizacji istnieje potencjał rozwojowy – niezależnie od stopnia zaawansowania procedur wewnętrznych
- W toku pracy można zaobserwować możliwe obszary usprawnień w stosowanych metodach
- Wielu pracowników wypracowuje swoje własne mechanizmy poprawiające jakość pracy
- Zaawansowane procedury wewnętrzne powodują, iż w wielu przypadkach tłumione jest kreatywne myślenie
- Specyfika pracy w administracji pozwala na stosowanie zmiennych rozwiązań w zależności od obciążenia pracą
- Niezbędne jest budowanie ducha współpracy między pracownikami
- Powyższemu celowi służą wszystkie inicjatywy integrujące zespół – na szczególne uwzględnienie zasługują sytuacje gdy powyższe metody służą usprawnieniu pracy

**IV. Utworzenie narzędzia**

- Osoba odpowiedzialna za działania HR (zespół, ewentualnie dział kadr) przygotowuje założenia przeprowadzenia konkursu „sprawny sąd”
- Przygotowywany jest regulamin konkursu
- Ważne aby informacja o konkursie była podana do wiadomości pracowników w przystępny sposób – z zasygnalizowaniem pełnego zainteresowania i akceptacji kierownictwa
- Wyznaczany jest termin i sposób nadsyłania pomysłów
- Ustalane są kryteria oceny nadsyłanych propozycji
- Wskazano by było aby pomysły były wartościowane przez zespół – w miarę możliwości ten sam zespół powinien odpowiadać za wdrożenie – zwiększa to zaangażowanie w ten proces
- Przed wdrożeniem tej praktyki należy ocenić czy pracownicy są dostatecznie zaangażowani w funkcjonowanie sądu – w przypadku negatywnej oceny konkurs może spotkać się z miernym odzewem i pogłębić negatywne nastawienie

**V. Opis funkcjonowania praktyki:**

- Istotą konkursu jest zwiększenie potencjału organizacji poprzez wdrożenie rozwiązań usprawniających pracę
- Najczęściej będą to rozwiązania na podstawowym poziomie
- Nie do przecenienia jest możliwość uzyskania wiedzy o praktycznym zastosowaniu procedur pracy
- Ważne aby propozycje były zebrane i ocenione w podanym terminie – przekroczenie go może spowodować utratę zainteresowania kadry
- Konkurs co do zasady powinien odbywać się cyklicznie
- Za prace wyróżnione powinna być przyznawana nagroda – w zależności od przyjętej formy może być finansowa bądź inna ale o charakterze motywującym
- Powinna funkcjonować zasada, w myśl której wszystkie pomysły wdrażane są nagradzane ale nie wyklucza to nagrodzenia pomysłu którego chwilowo wdrożyć nie można

**VI. Korzyści:**

- Przy przeprowadzaniu konkursu tego typu korzyści są dwójakiego rodzaju
- Po pierwsze występują gwarantowane korzyści związane z motywowaniem pracowników
- Wymaga to jednak przestrzegania terminów, ustalenia nagrody i dostatecznego zaangażowania zespołu organizacyjnego
- Korzyści te przekładają się na zespół pracowników w ten sposób, że wyznaczają wspólny cel – usprawnienie pracy zespołu i oferują indywidualne korzyści (niezależnie od ich typu)
- Drugi rodzaj korzyści ma charakter zależny od samych wyników konkursu
- Wachlarz możliwych usprawnień jest bardzo szeroki i może stanowić skuteczne wsparcie organizacji pracy
- Konieczne jest jednak wdrożenie pomysłów i pokazanie możliwości uzyskania przez pracowników indywidualnych korzyści przy jednoczesnym wsparciu działań sądu

**VII. Koszt wdrożenia:**

- W zależności od przyjętej wersji nagrody w konkursie może on pociągać za sobą konsekwencje dla budżetu sądu
- Koszta pracy zespołu przygotowującego konkurs
- Koszt związany z wdrożeniem pomysłów z konkursu

**VIII. Inne konieczne nakłady/czynności:**

- Konieczne jest przygotowanie regulaminu konkursu