

Wprowadzenie nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi do praktyki funkcjonowania sądu

Cel

Skuteczne wykorzystywanie elementów HR do efektywnego wdrażania innowacji, sprawnego funkcjonowania kadr a także diagnozowania zagrożeń personalnych i odpowiedniego reagowania.

Założenia

1. Zarządzanie zasobami ludzkimi w sądach ogranicza się do administrowania kadrami
2. Wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań wiąże się z koniecznością uzyskania aprobaty (a minimalnie akceptacji) pracowników wszystkich szczebli
3. Aby zdiagnozować i rozwiązać problemy przy wprowadzaniu zmian konieczne jest zastosowanie szeregu nowoczesnych rozwiązań z dziedziny HR
4. W nowoczesnej organizacji konieczne jest planowanie rozwoju osobowego pracowników – tej funkcji administrowanie kadrami nie spełnia
5. Wprowadzenie nowych zasad zarządzania zasobami ludzkimi wymusza zmianę w funkcjonowaniu administracji sądowej – konieczna jest świadomość potrzeby zmian na szczeblu kierowniczym

Utworzenie narzędzia

1. Zmiana sposobu zarządzania zasobami ludzkimi musi rozpocząć się od zapewnienia kierownictwu sądu wiedzy z zakresu ZZL
2. Stworzenie zespołu odpowiedzialnego za opracowanie zasad polityki HR w sądzie (najczęściej potrzebne będzie stworzenie stanowiska specjalisty ds.HR)
3. Rozdzielenie odpowiedzialności za poszczególne programy, które będą podlegały realizacji
4. Udzielenie rzetelnej informacji o dodatkowych obowiązkach i korzyściach ze zmian dla pracowników
5. Wypracowanie standardów reagowania na sytuacje kryzysowe (przykładowo związane z brakiem akceptacji zmiany)
6. Stworzenie zasad planowania i raportowania działań HR w sądzie

Opis funkcjonowania praktyki

1. Podział zadań pomiędzy komórki odpowiedzialne za HR powinien obejmować co najmniej działania rozwojowe (w tym szkoleniowe), bieżące reagowanie na problemy osobowe, motywowanie, gospodarkę finansową w odniesieniu do HR a także działania z zakresu wprowadzania zmian
2. W takim ujęciu ZZL staje się narzędziem wspomagającym inne procesy zarządcze w sądzie
3. Konieczne jest przypisanie HR roli łagodzącej konflikty osobowe i jednocześnie kanału przekazywania ważnych informacji kierownictwu organizacji
4. Wszystkie wyszczególnione wyżej zadania HR powinny być realizowane równocześnie z prowadzeniem badań obioru ich funkcjonowania przez pracowników

Korzyści

1. Umożliwienie pracownikom rozwoju według jasno określonych zasad zwiększa zadowolenie z wykonywanej pracy i polepsza jakość kadry
2. Ciągłe badanie potencjalnych zagrożeń personalnych, ich wczesną identyfikację i zapobieganie
3. Wprowadzanie działań reformatorskich połączone ze wsparciem HRowym przynosi lepsze efekty
4. Większe zaangażowanie organizacji w badanie sytuacji pracownika umożliwia podejmowanie uzasadnionych decyzji kadrowych

5. Funkcjonowanie w sądzie nowoczesnie pojętego HR pozwala na uzasadnione korzystanie zarówno z narzędzi motywujących pozytywnie (jak np. nagrody) ale i wykorzystywania rozwiązań rozwiązujących problemy personalne związane z efektywnością i oceną pracy (np. wypowiedzenie zmieniające)

Koszt wdrożenia

1. Koszt utworzenie stanowiska ds. HR
2. Koszt szkoleń zespołu wdrożeniowego
3. Koszt pracy związany z koniecznością wypełniania zadań związanych z HR (przykładowo wypełnianie ankiet w czasie pracy)

Inne konieczne nakłady/czynności

1. Konieczność wydania odpowiednich zarządzeń przez Prezesa Sądu
2. Konieczność posiadania w zasobie kadrowym osoby posiadającej umiejętności w zakresie ZZL
3. Uzyskanie efektu związanego z tą dobrą praktyką może być uzależnione od wprowadzenia innych narzędzi zawartych w tej publikacji