

Konkurs sprawny sąd – narzędzie pozwalające wykorzystać dobre pomysły pracowników

Cel

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

Założenia

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

Utworzenie narzędzia

1. Osoba odpowiedzialna za działania HR (zespół, ewentualnie dział kadr) przygotowuje założenia przeprowadzenia konkursu „sprawny sąd”
2. Przygotowywany jest regulamin konkursu
3. Ważne aby informacja o konkursie była podana do wiadomości pracowników w przystępny sposób – z zasygnalizowaniem pełnego zainteresowania i akceptacji kierownictwa
4. Wyznaczany jest termin i sposób nadsyłania pomysłów
5. Ustalane są kryteria oceny nadsyłanych propozycji
6. 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
7. 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

Opis funkcjonowania praktyki

Istotą konkursu jest zwiększenie potencjału organizacji poprzez wdrożenie rozwiązań usprawniających pracę

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

Korzyści

1. Przy przeprowadzaniu konkursu tego typu korzyści są dwojakiego rodzaju
2. Po pierwsze występują gwarantowane korzyści związane z motywowaniem pracowników
3. Wymaga to jednak przestrzegania terminów, ustalenia nagrody i dostatecznego zaangażowania zespołu organizacyjnego
4. 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)
5. Drugi rodzaj korzyści ma charakter zależny od samych wyników konkursu
6. Wachlarz możliwych usprawnień jest bardzo szeroki i może stanowić skuteczne wsparcie organizacji pracy
7. Konieczne jest jednak wdrożenie pomysłów i pokazanie możliwości uzyskania przez pracowników indywidualnych korzyści przy jednoczesnym wsparciu działań sądu

Koszt wdrożenia

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

Inne konieczne nakłady/czynności

1. Konieczne jest przygotowanie regulaminu konkursu