

Oceny pracy jako narzędzie wspomagające politykę kadrową w sądzie

Cel:

Stworzenie skutecznego narzędzia pozwalającego na wspomaganie polityki kadrowej i motywowanie pracowników w oparciu o oceny pracy

Założenia

1. Funkcjonujący obecnie w sądach system pracy nie spełnia w dostateczny sposób postulatów kontroli i oceny pracy
2. Nadzór nad wykonywaniem czynności w sądzie często nie jest sformalizowany i nie podlega kontroli w usystematyzowany sposób
3. System motywacji pracowników musi być oparty na rzetelnych i jasnych kryteriach
4. Sprawne funkcjonowanie systemu ocen wraz z badaniem efektywności pozwoli na skuteczne zarządzanie narzędziami motywacyjnymi
5. Obecnie pracownicy są oceniani w niesformalizowany sposób – jednolite arkusze ocen pozwolą na wprowadzenie jasnych kryteriów i tym samym poprawią sytuację pracowników

Utworzenie narzędzia

1. Powinno być poprzedzone określeniem zespołu osób odpowiedzialnych za stworzenie zasad utworzenia matrycy ocen
2. Matryca powinna być konsultowana aby przygotować pracowników na sformalizowany proces ocen
3. Należy zapewnić umieszczenie w zakresie arkusza ocen wysokich istotnych kryteriów oceny na danym stanowisku
4. W związku z tym możliwe są różnice w arkuszach ocen na innych stanowiskach
5. Trzeba przy tym zachować jak najdalej posuniętą obiektywność i porównywalność ocen
6. Istotne jest zawarcie wszystkich szczegółowych kryteriów w sformalizowanym regulaminie ocen
7. Regulamin ten musi zawierać jednolite kryteria wystawiania danej oceny

Opis funkcjonowania praktyki

1. Oceny są dokonywane w ustalonych w regulaminie odstępach czasu
2. Pracownicy muszą być informowani o wyniku procesu oceny
3. Oceniają pracowników o stanowiskach wyższych od ocenianych, pracownik ma prawo wiedzieć kto będzie go oceniał
4. Wyniki muszą być przedstawione pracownikowi wraz z informacją o możliwości, sposobie i formie wniesienia odwołania
5. Pracownicy muszą wiedzieć jakie są konsekwencje wystawienia im danej oceny

Korzyści

1. Oceny pracowników są skutecznym narzędziem zarządzania kadrą
2. Umożliwiają skuteczne zastosowanie katalogu działań HR w sądzie (motywowanie ale też regulacja zatrudnienia)
3. Pozwalają na skuteczne motywowanie pracowników i same stanowią motywację dla pracowników
4. Są elementem motywacyjnym poprzez podkreślenie oceną dobrej pracy zatrudnionego

Koszt wdrożenia

1. Koszt utworzenia matrycy wyjściowej do narzędzia
2. Koszt pracy zespołu inicjującego
3. Koszt pracy kierowników jednostek związany z raportowaniem

4. Koszt szkoleń przygotowujących kadrę na wprowadzenie ocen (fakultatywny)
5. Uwaga: Realny koszt wdrożenia można ograniczyć do kosztów pracy – ta inwestycja w założeniu zwraca się poprzez zwiększenie efektywności pracowników i odciążenie kadry zarządzającej

Inne konieczne nakłady/czynności

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