

Pomiar i zarządzanie efektywnością pracowników administracyjnych sądu

Cel

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

Założenia

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

Utworzenie narzędzia

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

Opis funkcjonowania praktyki

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

Korzyści

1. Pomiar efektywności stanowi punkt wyjścia do podejmowania działań związanych z jej zwiększeniem
2. Umożliwia skuteczne zastosowanie katalogu działań HR w sądzie
3. Pozwala na skuteczne motywowanie pracowników i sam stanowi motywację w związku ze świadomością jego funkcjonowania

4. Pozwala zwiększyć efektywność i zaangażowanie pracowników nie wymuszając przy tym zwiększonego nakładu pracy (w połączeniu z metodami HR – motywacja ale i regulacja zatrudnienia)

Koszt wdrożenia

1. Koszt utworzenie matrycy wyjściowej do narzędzia
2. Koszt pracy zespołu inicjującego
3. Koszt pracy kierowników jednostek związany z raportowaniem
4. 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

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