



KARTA DOBREJ PRAKTYKI	
2	ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

I. Pełna nazwa:

Wprowadzenie nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi do praktyki funkcjonowania sądu.

II. Cel:

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

III. Założenia:

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

IV. Utworzenie narzędzia

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

V. Opis funkcjonowania praktyki:

- Podział zadań pomiędzy komórki odpowiedzialne za HR powinien obejmować co najmniej działania rozwojowe (w tym szkoleniowe), bieżące reagowanie na problemu osobowe, motywowanie, gospodarkę finansową w odniesieniu do HR a także działania z zakresu wprowadzania zmian

- W takim ujęciu ZZL staje się narzędziem wspomagającym inne procesy zarządcze w sądzie
- Konieczne jest przypisanie HR roli łagodzącej konflikty osobowe i jednocześnie kanału przekazywania ważnych informacji kierownictwu organizacji
- Wszystkie wyszczególnione wyżej zadania HR powinny być realizowane równocześnie z prowadzeniem badań obioru ich funkcjonowania przez pracowników

VI. Korzyści:

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

VII. Koszt wdrożenia:

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

VIII. Inne konieczne nakłady/czynności:

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