



KARTA DOBREJ PRAKTYKI	
3	OCENY PRACY

I. Pełna nazwa:

Oceny pracy jako narzędzie wspomagające politykę kadrową w sądzie

II. Cel:

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

III. Założenia:

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

IV. Utworzenie narzędzia

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

V. Opis funkcjonowania praktyki:

- Oceny są dokonywane w ustalonych w regulaminie odstępach czasu
- Pracownicy muszą być informowani o wyniku procesu oceny
- Oceniają pracownicy o stanowiskach wyższych od ocenianych, pracownik ma prawo wiedzieć kto będzie go oceniał

- Wyniki muszą być przedstawione pracownikowi wraz z informacją o możliwości, sposobie i formie wniesienia odwołania
- Pracownicy muszą wiedzieć jakie są konsekwencje wystawienia im danej oceny

VI. Korzyści:

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

VII. Koszt wdrożenia:

- Koszt utworzenie matrycy wyjściowej do narzędzia
- Koszta pracy zespołu inicjującego
- Koszt pracy kierowników jednostek związany z raportowaniem
- Koszt szkoleń przygotowujących kadrę na wprowadzenie ocen (fakultatywny)

Uwaga: Realny koszt wdrożenia można ograniczyć do kosztów pracy – ta inwestycja w założeniu zwraca się poprzez zwiększenie efektywności pracowników i odciążenie kadry zarządzającej

VIII. Inne konieczne nakłady/czynności:

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