

KONKURS NAJLEPSZYCH PRAKTYK

Materiał został przygotowany w ramach projektu "*Ministerstwa Uczące Sie*".
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 Opis praktyki

Jednym z elementów zbierania wiedzy od pracowników operacyjnych w organizacji (w ramach praktyk zarządzania wiedzą) jest konkurs najlepszych praktyk, organizowany co roku wśród specjalistów ds. orientacji zawodowej. W konkursie mogą oni brać udział indywidualnie lub w grupach. Przedstawiają rozwiązania, które zastosowali w swojej codziennej pracy i które odniosły właściwe rezultaty. Najlepsze praktyki, które zwyciężą w konkursie są rozpowszechniane wśród wszystkich specjalistów na seminariach, by mogli je poznać i wdrażać w swoich biurach. Nagrodą w konkursie jest publikacja nazwiska zwycięzcy z biuletynie, ale nie ma żadnych korzyści finansowych. Biuro, w którym pracuje nagrodzony specjalista otrzymuje specjalny obraz/statuetkę, każdego roku inną. Nagrodą przede wszystkim wydaje się być uznanie i prestiż zawodowy.

Kierownictwo organizacji ocenia efekty praktyki pozytywnie, wskazując na rozwiązania, które zostały rozpowszechnione przy jej pomocy. Jako czynniki sukcesu wskazywana jest wysoko ranga nadawana wydarzeniu wręczania nagród oraz poważne traktowanie pomysłów przez zwierzchników.

2 Do jakich kwestii odnosi się praktyka

Praktyka dotyczy pola Procedur i zwyczajów.

Wpływa na Refleksję i Wiedzę, a optymalnie może oddziaływać także na Adaptację.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Wydaje się, że praktykę można pilotażowo wdrażać na poziomie departamentu, ale aby nadać jej odpowiednią rangę wskazane jest uwzględnienie jej na poziomie systemowym.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Do mocnych stron praktyki należy zaliczyć jej niskie koszty oraz dodatkowy potencjał do zwiększenia morale pracowników. Jednak źle przygotowana kampania może spowodować, że pracownicy uznają rozwiązanie za infantylne i nie będą chcieli partycypować, co może podkopać autorytet kierownictwa i jego chęć wykorzystywania innych proponowanych przez zespół MUS rozwiązań.

Wydaje się, że wdrożenie rozwiązania w Polsce nie powinno natrafić na żadne specyficzne bariery, tak z punktu widzenia kultury kraju jak i kultury pracy administracji centralnej.

Źródła

Wywiady MUS – Sewilla 2012

Załączniki

brak

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Możdzeń M. (2012) "Doświadczenia administracji hiszpańskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar