



Twinning project CZ/2005/IB/SO/02

Strengthening of Labour Inspection Administration

Posílení správy inspekce práce – Posilnenie správy inšpekcie práce

Projekt je hrađený z fondu EÚ

Zhodnotenie naplnenia cieľov projektu a výsledkov spolupráce

Teodor Hatina, vedúci projektu MS

Závěrečná konferencia twinningového projektu

Praha, 8. august 2007

Kľúčové výstupy projektu twinningovej spolupráce

Programové dokumenty:

- **Politika riadenia ľudských zdrojov**
- **Program celoživotného vzdelávania**
- **Koncepcia inšpekcie práce**

Ostatné výstupy projektu

- vzdelávacie programy nových inšpektorov a inšpektorov v oblastiach nových kompetencií
- programy adaptačných procesov
- výkon vzdelávania
- vývoj súboru interných predpisov pre výkon inšpekcie
- nábor nových lektorov, vývoj školiacich materiálov i vlastný výkon školenia lektorov

Ostatné výstupy projektu

(pokračovanie)

- organizovanie workshopov za účelom overenia potrieb a získania spätnej väzby
- odporúčania pre úpravu legislatívy súvisiacej s výkonom inšpekcie
- zostavenie súboru odporúčaných informačných zdrojov pre inšpekciu
- návrh na potrebné vybavenie inšpektorov pre výkon inšpekcie

Koncepcia inšpekcie práce

Východiská koncepcie:

- **strategický cieľ inšpekcie**
 - prispieť k realizácii základného záujmu spoločnosti, ktorým je zabezpečenie rovnováhy medzi obchodnými záujmami na jednej strane a pracovnou schopnosťou a zdravím zamestnancov a ich ochranou v procese práce na strane druhej
- **spoločné princípy EÚ**
 - zvyšovať svoju účinnosť najmä efektívnym uplatňovaním svojich kompetencií, rozvíjať preventívno-intervenčné metódy, vyhodnocovať a optimalizovať kvalitatívny a kvantitatívny dopad svojej práce

Vecná štruktúra koncepce inšpekcie práce

- inštitucionálne aspekty
- pôsobenie inšpekcie práce v kontexte medzinárodných inštitúcií
- účasť inšpekcie práce na implementácii štátnej politiky a legislatívnom procese
- organizačný systém inšpekcie práce
- oblasť plánovania, zvyšovania efektívnosti a výkonnosti inšpekcie
- uplatňovanie systémovej inšpekcie práce
- využívanie osvedčenia a prehĺbovanie vzťahu s verejnosťou

Politika riadenia ľudských zdrojov

- cieľavedomé ovplyvňovanie a regulácia vzťahov a procesov zameraných na využitie a podporu rozvoja ľudského potenciálu v sústave SUIP

Prioritné ciele politiky riadenia ľudských zdrojov v sústave SUIP

- zvýšenie povedomia o kľúčovej pozícii ľudského potenciálu (zamestnancov sústavy SUIP) pri napĺňaní kompetencií a uskutočňovaní úloh inšpekcie práce
- vytvorenie adekvátnych podmienok pre rozvoj ľudského potenciálu a to cestou komplexnej starostlivosti

Procesy riadenia ľudského potenciálu

- projektovanie budúcej potreby personálu
- výber zamestnancov z aktuálnej ponuky
- proces adaptácie a zácviaku novoprijatých zamestnancov
- hodnotenie a odmeňovanie zamestnancov
- vzdelávanie a rozvojové aktivity
- kariérny rast

Celoživotné vzdelávanie v inšpekcii práce

- organizačný princíp zabezpečovania rôznych foriem vzdelávania zameraného na získavanie kvalifikácie pre výkon inšpekcie práce, prehĺbovanie vedomostí, schopností, zručností a postojov zamestnancov sústavy SÚIP, zvyšovanie ich odbornosti a rozširovanie špecializácie za účelom kvalitného výkonu inšpekcie práce v rámci zákonom stanovených kompetencií

Štruktúra systému vzdelávania:

- vstupné vzdelávanie
- inovačné a aktualizčné vzdelávanie
- špecializačné vzdelávanie
- manažérske vzdelávanie
- rozširujúce vzdelávanie

Ďakujem za pozornosť!

Ing. Teodor Hatina

Inštitút pre výskum práce a rodiny

Bratislava

hatina@sspr.gov.sk