

ОСНОВНІ ВИМОГИ ДО КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ВИПРОБУВАЛЬНИХ ЛАБОРАТОРІЙ ЗГІДНО СТАНДАРТУ 17025-2019



Михалко Р.О.

Директор
Українського Наукового Інституту Сертифікації
roman.mykhalko@uni-cert.ua



Чуенко А.І., к.б.н.

Начальник випробувальної лабораторії
Українського Наукового Інституту Сертифікації
andrey.chuenko@uni-cert.ua

Професійна компетентність персоналу — це професійно-статутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях. Професійна компетентність персоналу обов'язково повинна включати особистісний та соціальний компонент, що визначається активністю особистості до спільної діяльності в команді та реалізації поставленої мети. Професійна компетентність фахівця формується на основі теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та життєвого досвіду, що зумовляє його готовність до здійснення професійних обов'язків та забезпечення високого рівня його самореалізації та конкурентоспроможності [3].

ВИМОГИ СТАНДАРТУ ДСТУ EN ISO/IEC 17025:2019

Стандарт ДСТУ EN ISO/IEC 17025:2019 (надалі – Стандарт) у п.6 визначає наступні вимоги щодо компетентності персоналу [4]:

- увесь персонал лабораторії, як внутрішній, так і зовнішній, який може впливати на лабораторну діяльність, має діяти неупереджено, бути компетентним та працювати відповідно до системи менеджменту лабораторії.
- лабораторія має документувати вимоги до компетентності для кожної функції, яка впливає на результати лабораторної діяльності, включно з вимогами до освіти, кваліфікації, професійної підготовки, технічних знань, навичок та досвіду.
- лабораторія має забезпечити, щоб персонал був компетентний для виконання лабораторної діяльності, за яку він несе відповідальність, та оцінювання значимості відхилень.
- керівництво лабораторії має довести до персоналу його обов'язки, відповідальність та повноваження.

- лабораторія повинна мати процедуру(-и) та зберігати записи щодо:
 - визначення вимог до компетентності;
 - підбору персоналу;
 - навчання персоналу;
 - нагляду за персоналом;
 - уповноваження персоналу;
 - моніторингу компетентності персоналу.
- лабораторія має уповноважити персонал на виконання конкретної лабораторної діяльності, зокрема такої:
 - розроблення, модифікація, верифікація та валідація методів;
 - аналізування результатів, включно з заявами про відповідність або думками та тлумаченнями;
 - звітування, перевіряння та затвердження результатів.

КРИТЕРІЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ, ЗНАНЬ, НАВИЧОК І ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ

Критерії компетентності, щонайменше, повинні охоплювати [1, 2]:

- потрібні знання та навички, необхідні для досягнення бажаних результатів;
- бажану особисту поведінку (якщо це застосовно).

При цьому, може бути встановлено додаткові спеціальні критерії компетентності:

- досвід керування випробувальною лабораторією;
- знання принципів аудиту, практику та методи провадження аудиту;
- знання вимог Стандарту щодо документів системи управління якістю (СУЯ);
- процеси та методики Національного агентства з акредитації України (НААУ);
- досвід проведення випробувань згідно вимог нормативно-технічної документації (НТД).

При визначенні рівня спеціальних знань, необхідних для будь-яких функцій у процесах випробувань, внутрішнього та зовнішнього аудиту, мають бути враховані такі чинники, як ідентифіковані можливі ризики та складність (продукції, обладнання, нормативно-технічної документації) [2].

Потрібні навички обов'язково повинні, щонайменше, охоплювати:

- мову відповідно до усіх рівнів організації замовника;
- ведення записів та складання протоколів випробувань, звітів про аудит;



- уміння доповідати (робити презентації);
- здатність проводити опитування (спілкуватися з замовником, внутрішніми та зовнішніми аудиторами);
- здатність керувати процесом випробування, внутрішнім аудитом, сприяти безперешкодному процесу проведення зовнішнього аудиту;
- навички оцінювача (спостереження за виконанням випробувань стажистами лабораторії).

Бажана особиста поведінка персоналу випробувальної лабораторії, яка є важливою при провадженні ним робіт з оцінювання відповідності показників продукції НТД, внутрішнього та зовнішнього аудиту, щонайменше, охоплює: етичність, відкритість, дипломатичність, комунікабельність, спостережливість, сприйнятливість, різнобічність, наполегливість, рішучість, самостійність, професійність, моральну стійкість, організованість [2].

ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Методи для оцінювання компетентності повинні бути результативними, тобто забезпечувати визначення персоналу, який володіє потрібним рівнем компетентності для конкретної технічної сфери та для кожної функції у процесі проведення випробувань та внутрішніх аудитів, а також взаємодії з аудитором та представниками НААУ.

Під час вибору методів оцінювання варто враховувати такі чинники [1,2]:

- застосування конкретних методів оцінювання у певних ситуаціях може відрізнитися залежно від цілей і особи, компетентність якої оцінюють, зокрема від функцій, які покладають на цю особу у процесі проведення випробувань, внутрішніх і зовнішніх аудитів;
- зазначені вище методи оцінювання компетентності не є однаково надійними;
- перелік зазначених вище методів оцінювання не є вичерпним, тобто у певних ситуаціях, залежно від потреби і конкретного випадку, можна використовувати інші застосовні методи оцінювання;
- зазвичай, для забезпечення об'єктивного, незалежного та надійного результату оцінювання компетентності використовують комбінацію методів.

Процес оцінювання повинен охоплювати: первинне, поточне та періодичне оцінювання компетентності фахівців, яких планують залучати до робіт з проведення випробувань, внутрішніх аудитів та взаємодії з зовнішніми аудитором для визначення потреб щодо підтримки або підвищення їхньої компетентності [2].

Можливими джерелами інформації для отримання даних щодо компетентності оцінюваних осіб можуть бути: особові справи працівників, записи щодо пройденого навчання, протоколи внутрішньолабораторних та міжлабораторних випробувань, безпосереднє спілкування з особою та колегами по роботі тощо.



Результати проведеного оцінювання компетентності реєструють у відповідних протоколах, форма яких залежить від функції або сукупності функцій, які фахівець виконує в процесах проведення випробувань, внутрішніх і зовнішніх аудитів

Під час прийняття рішення щодо прийнятності знань і навичок оцінюваних осіб,

щонайменше, враховують: розмір випробувальної лабораторії і характер її діяльності, складність роботи на випробувальному обладнанні та виконання робочих методик, види продукції на випробування якої поширюється сфера акредитації, ступінь застосування об'єктом аудиту інформаційних технологій для контролювання випробувальних процесів та процесів СУЯ; мову аудиту тощо [1,2].

Результати оцінювання можуть свідчити про відповідність або невідповідність компетентності фахівця визначеним критеріям. У разі відповідності компетентності фахівця встановленим критеріям його залучають до запланованої діяльності.

У разі невідповідності його компетентності критеріям необхідно оцінити розриви (прогалини) між потрібною і підтвердженою компетентністю. Якщо розрив незначний, планують програму підготовки фахівця щодо поліпшення його компетентності. Якщо з будь-яких причин поліпшувати компетентність оціненого фахівця не доцільно, підбирають та оцінюють іншого для виконання потрібних функцій щодо оцінювання та підтвердження відповідності СУЯ [1, 2].

Фахівці, яких залучають до виконання певних функцій у проведенні випробувань, внутрішніх і зовнішніх аудитів, повинні постійно підтримувати свою компетентність відповідно до встановлених критеріїв.

ВИСНОВКИ

Персонал є найбільш важливим ресурсом лабораторії і його професійна компетентність безпосередньо впливає на модель трудової поведінки, особливо при прийнятті управлінських рішень в нестандартних ситуаціях. В свою чергу, це впливає на ефективність праці в лабораторії. Тому компетентність співробітників багато в чому визначає конкурентні переваги організацій, їх сталий соціально-економічний стан.



Посилання на використані джерела

Байцар Р. Методологічні аспекти оцінювання персоналу дослідних лабораторій / Р. Байцар, М. Сколоздра, А. Сопільник // *Вимірвальна техніка та метрологія*, 2009. - № 70. - С.148-155.

Безродний М.Ю. Компетентність персоналу, задіяного в роботах з оцінювання та сертифікації систем управління / М.Ю. Безродний, Г.Д. Шевчук // *Науково-виробничий журнал*, 2014. - Том 239. - № 3. - С. 2-6

Бучинська Т.В. Сутність та складові професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції [Текст] / Тетяна Володимирівна Бучинська // *Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. - Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету "Економічна думка", 2014. - Том 15. - № 1. - С. 305-309. - ISSN 1993-0259.*

Загальні вимоги до компетентності випробувальних та калібрувальних лабораторій: ДСТУ EN ISO/IEC 17025:2019. - [Чинний від 2029-12-23]. - К.: ДП «УкрНДНЦ».