



УДК 658.562.64

## НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ВИПРОБУВАЛЬНИХ ЛАБОРАТОРІЙ

Студ. Л.В. Остапук, гр.МгЯС-16

Науковий керівник доц. Н.Л. Козелло

Київський національний університет технологій та дизайну

**Мета і завдання.** Метою роботи є теоретичне обґрунтування та розроблення методичного забезпечення для оптимізації параметрів компетентності персоналу випробувальних лабораторій.

Для досягнення мети визначено наступні завдання: проаналізовано доцільність впровадження системи якості у випробувальних лабораторіях та запропоновано механізм оцінювання персоналу, завдяки якому забезпечується професійна компетентність лабораторій. Зазначено важливість і необхідність подальшого розроблення методу оцінки компетентності персоналу дослідних лабораторій.

**Об'єктом дослідження** є професійна компетентність персоналу ВЛ.

**Предметом дослідження** є організаційні та методичні підходи до оцінювання компетентності персоналу ВЛ.

**Методи та засоби дослідження.** Вирішення поставлених у дослідженні задач здійснювалося із застосуванням системного підходу (при дослідженні мотиваційного потенціалу особистості), процесного підходу (при розв'язанні взаємопов'язаних задач вибору оптимальних параметрів, які характеризують працездатність працівника ВЛ у процесі періодичного та поточного контролю, а також на етапі професійного відбору), статистичного методу (при визначенні прогнозованого значення комплексної оцінки), експертного методу кваліметрії (для розроблення механізму оцінювання персоналу ВЛ).

**Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів.** Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні та розробленні математичної моделі вибору оптимальних параметрів, які характеризують працездатність працівника випробувальної лабораторії.

Практичне значення отриманих результатів полягає в доведенні основних теоретичних і методичних положень до конкретних рекомендацій, в розробленні практичного інструментарію для оцінювання компетентності персоналу, обґрунтуванні і посиленні впливу стимулювання праці на ефективність управління трудовою діяльністю у випробувальних лабораторіях

**Результати дослідження.** До найбільш вагомих результатів, одержаних у роботі, слід віднести такі:

- встановлено діапазони оцінювання критеріїв ділових якостей та результативності діяльності персоналу, які дають змогу кількісно оцінити стан трудових ресурсів організації;
- запропоновано алгоритм проведення комплексної оцінки компетентності персоналу випробувальних лабораторій за допомогою експертних оцінок для встановлення коригувальних дій та необхідності їх впровадження;
- запропоновано методіку кількісного прогнозування компетентності персоналу, яка дозволяє розробити альтернативні варіанти функціонування персоналу випробувальних лабораторій;



Основною проблемою забезпечення якості продукції є достовірні випробування у лабораторіях. Для забезпечення високого рівня вимірювань не достатньо теоретичної бази та засобів вимірювальної техніки, необхідно вміти також правильно користуватись ними. Тому проблема впливу людського фактора на процеси вимірювань є надзвичайно актуальною. Похибки, які виникають від впливу цього фактора, дуже важко визначити і їх неможливо уникнути. Найчастіше вони виникають внаслідок недотримання інструкцій, процедур та поганої організації праці. У технічних вимірюваннях, крім вимірювальних пристроїв, важливу роль відіграє особа, яка виконує вимірювання, її досвід, стан робочого місця та психофізичний стан. Системи менеджменту якості (СМЯ) також є людськими системами — вони створюються людьми, управляються людьми і служать людям. Сучасні концепції управління персоналом відмовилися від моделі «людини економічної» і враховують особу кожного співробітника у всьому її різноманітті. Найважливішим тут є пошук людиною суб'єктивного сенсу діяльності — особове осмислення можливих варіантів поведінки. Для упевненості в тому, що якість сприймається серйозно всіма членами компанії, вище керівництво повинне визначити і опублікувати політику якості компанії. Вона визначає цілі якості для всіх підрозділів, співробітників компанії і керівної ланки компанії, включаючи раду директорів, і допомагає продемонструвати проходження вищого керівництва цілям якості. Як інструмент внутрішнього управління політика якості, доведена до кожного її співробітника, допомагає йому відчутти свою причетність до соціально важливої справи, а не тільки бути робочою конячкою, оцінки своєї праці, що постійно сумнівається в адекватності і боїться покарання.

**Висновки.** Аналіз стану справ у впровадженні системи якості у лабораторіях України переконливо доводить, що на відміну від лабораторій європейських країн національні лабораторії вимушені впроваджувати нові для себе вимоги до компетентності, не маючи ні досвіду роботи в рамках СЯ, ні навіть підготовлених фахівців у сфері управління якістю. Головні труднощі впровадження СЯ на сьогодні полягають у переборюванні психологічних бар'єрів співробітників, починаючи від керівника і закінчуючи рядовим лаборантом, організації дієвої відповідальності керівництва та систем ефективного і достовірного аудиту, коригувальних та попереджувальних дій. .

**Ключові слова.** управління якістю продукції, управління персоналом, випробувальні лабораторії.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. ДСТУ ISO/IEC 17025:2001. Загальні вимоги до компетентності випробувальних і калібрувальних лабораторій / Національний стандарт України на заміну ДСТУ ISO/IEC 17025:2001, відповідає ISO/IEC 17025:2005 General requirements for the competence of testing and calibration laboratories (Загальні вимоги до компетентності випробувальних та калібрувальних лабораторій). К. : Держстандарт України, 2007
2. Юзевич В. Моделювання кваліфікації персоналу / В. Юзевич, Р. Байцар, М. Сколоздра // Стандартизація, сертифікація, якість. — 2008. — № 4. — С. 65—69.
3. Кови Стивен Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Кови Стивен Р. ; пер. с англ. — 4-е изд. — М. : Альпина Паблицерз Букс, 2009. — 374 с.