



УДК 3.08

**МЕТОДИКА  
ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЙ ОЦЕНКИ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ  
АККРЕДИТОВАННОЙ  
ИСПЫТАТЕЛЬНОЙ ЛАБОРАТОРИИ НА  
СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

*Ворсина Ю. А.*

Донской государственный технический университет, Ростов-на-Дону, Российская Федерация

[vjuli84@gmail.com](mailto:vjuli84@gmail.com)

Рассматривается возможность подтверждения компетентности работников, проводящих испытания в испытательных лабораториях (центрах), в ходе внутренней аттестации. На основе анализа требований, которые необходимо учесть при проведении внутренней аттестации в испытательных лабораториях (центрах), проводящих работы по оценке соответствия лифтов, разработаны рекомендации по выбору методов выявления уровня профессиональной подготовки сотрудников, по определению соответствия их профессиональным стандартам. Также предложен авторский вариант инструментария для реализации указанных в статье методов аттестации.

**Ключевые слова:** аттестация, испытательная лаборатория, компетентность, методы аттестации, профессиональный стандарт, эксперт (специалист) по оценке соответствия.

**Введение.** Испытательная лаборатория (центр) обязана соответствовать критериям аккредитации, одним из требований которых является наличие у работников, проводящих испытания, соответствующей компетентности и системы ее обеспечения [1]. Из этого следует, что система менеджмента качества испытательной лаборатории должна обеспечить гарантии компетентности сотрудников, непосредственно задействованных в проведении испытаний и их оценке, а также сотрудников, оформляющих протоколы испытаний, контролирующих содержание протоколов испытаний и утверждающих (подписывающих) их.

Росаккредитацией 20.07.2018 опубликовано разъяснение, определяющее возможность подтверждения соответствия сотрудников испытательных лабораторий, выполняющих работы по оценке лифтов, профессиональным стандартам в ходе внутренней аттестации [2].

Определение аттестации в литературе дано многими учеными, например, А. Бенмерабет усматривает в нем процедуру периодической проверки и подтверждения квалификации, а также

UDC 3.08

**METHODS OF INTERNAL COMPETENCE  
ASSESSMENT OF EMPLOYEES OF AN  
ACCREDITED TESTING LABORATORY  
FOR COMPLIANCE WITH THE  
REQUIREMENTS OF PROFESSIONAL  
STANDARDS**

*Vorsina Yu.A.*

Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

[vjuli84@gmail.com](mailto:vjuli84@gmail.com)

This article discusses the possibility of confirming the competence of workers conducting tests in testing laboratories (centers) in the course of internal certification. Based on the analysis of the requirements that must be taken into account when conducting internal certification in testing laboratories (centers), conducting assessment of compliance of elevators, there have been developed recommendations for the choice of methods to identify the level of professional training of employees, to determine their compliance with professional standards. The author's version of the tools for the implementation of the methods of certification specified in the article is also proposed.

**Keywords:** certification, testing laboratory, competence, certification methods, professional standard, expert (specialist) on conformity assessment.

соответствие ее выполняемой работе сотрудника [3]. М. Ю. Барщевский считает, что эта процедура направлена на определение уровня профессиональной подготовки работника [4]. Однако законодательного определения аттестации до сих пор нет, а порядок проведения аттестации сотрудников определен только в государственном секторе. Поэтому возникает много вопросов и противоречий при разработке данной процедуры в других организациях, где законодательно она не урегулирована.

Исходя из вышеуказанного, можно утверждать, что процедура внутренней аттестации в организации устанавливается самим работодателем. Основные этапы и элементы процедуры аттестации в литературе довольно подробно описаны, одной из проблем в данной процедуре является определение методов аттестации, учитывающих специфику организации и позволяющих обеспечить наиболее объективную оценку профессионального уровня работника.

Цель данной статьи — описание методики внутриорганизационной оценки сотрудников на соответствие требованиям профессиональных стандартов. Задачи автора в связи с этим заключаются в анализе требований, которые необходимо учесть при выборе методов проведения внутренней аттестации в испытательных лабораториях (центрах), проводящих работы по оценке соответствия лифтов, а также в разработке рекомендаций по выбору методов выявления профессиональной подготовки сотрудников, соответствия их профессиональным стандартам и в определении критериев оценки.

Совокупность компетенций, необходимых работнику испытательной лаборатории (центра) для осуществления работ по оценке соответствия лифтов, определена в профессиональном стандарте «Специалист по оценке соответствия лифтов требованиям безопасности» [5]. Для проведения аттестации на должном уровне необходимо определить такие методы и разработать такие правила оценки, которые учитывали бы требования вышеуказанного профессионального стандарта к компетентности работников испытательной лаборатории.

**Требования к компетентности сотрудников в профессиональном стандарте обозначены трудовыми функциями с указанием необходимого для них уровня квалификации.** Следовательно, каждая трудовая функция (компетенция) является частью профессиональной компетентности. Кроме того, целесообразно компетенции профессионального стандарта дополнить внутренними компетенциями, отражающими специфику работы испытательной лаборатории (центра).

Задачей аттестации является определение уровня компетентности конкретного аттестуемого работника испытательной лаборатории (центра) на соответствие требуемому уровню квалификации, определенному требованиями профессиональных стандартов и дополненному внутренними документами лаборатории (должностными инструкциями, например).

В связи с этим испытательной лаборатории (центру) необходимо разработать методы выявления уровня профессиональной подготовки сотрудников (в данном случае знаний, умений, трудовых действий), соответствия профессиональному стандарту «Специалист по оценке соответствия лифтов требованиям безопасности» и критерии их оценки.

Исходя из практики для получения объективных результатов аттестации наиболее целесообразно применение совокупности (комплекса) методов, предусматривающих оценку теоретических и практических компетенций сотрудника. Автор предлагает использовать следующие:

1. Матричный метод, предусматривающий сравнение фактических характеристик сотрудника с заданным профессиональным стандартом, который можно провести в форме тестирования и с использованием результатов оценки выполнения итоговых задач, описанных в п. 2.

Тестирование помогает выявить уровень умений, знаний и навыков, а также их соответствие требованиям, определенным профессиональным стандартом, с помощью анализа выполне-

ния аттестуемым работником перечня специальных заданий (тестов). При составлении тестов необходимо использовать несколько видов вопросов, исходя из следующей классификации:

— по форме (дизъюнктивные — когда из перечня предлагаемых ответов выбирается один вариант, конъюнктивные — когда необходимо выбрать несколько вариантов ответов, но не указано, сколько именно);

— по степени свободы ответа (открытые — это вопросы, на которые можно ответить только развернуто, применяя свои собственные знания, закрытые — это вопросы, когда выбор ответов заранее ограничен конкретным числом вариантов) [6].

При составлении инструментария матричного метода возможно представление матрицы в виде табл. 1.

Таблица 1.

Матрица соответствия уровня компетентности работника требованиям профессионального стандарта «Специалист по оценке соответствия лифтов требованиям безопасности»

Трудовые функции	Умения, знания, трудовые действия в соответствии с требованиями профессионального стандарта и внутренними документами лаборатории	Критерии оценки	Оценка уровня компетентности работника	
			Знание (теор. этап)	Умение, владение (практ. этап)
Трудовая функция 1: проведение проверок, измерений и испытаний в течение назначенного срока службы	<p><u>Необходимые знания:</u></p> <p>1. Нормативные документы, устанавливающие требования к оценке соответствия лифтов и устройств безопасности лифтов</p> <p>2.</p> <p>3.</p>	<p>Правильный ответ (действие) — 1 балл</p> <p>Неправильный ответ (действие) — 0 баллов</p>		
	<p><u>Необходимые умения:</u></p> <p>1.Использовать в работе нормативную и техническую документацию</p> <p>2.</p> <p>3.</p>	<p>Правильный ответ (действие) — 1 балл</p> <p>Неправильный ответ (действие) — 0 баллов</p>		
	<p><u>Трудовые действия:</u></p> <p>1.Осуществление визуального и измерительного контроля установки оборудования лифта</p>	<p>Правильный ответ (действие) —1 балл</p> <p>Неправильный</p>		

Трудовые функции	Умения, знания, трудовые действия в соответствии с требованиями профессионального стандарта и внутренними документами лаборатории	Критерии оценки	Оценка уровня компетентности работника	
			Знание (теор. этап)	Умение, владение (практ. этап)
	2. 3.	ответ (действие) — 0 баллов		
Трудовая функция 2	<u>Необходимые знания:</u> 1. 2. 3.			
	<u>Необходимые умения:</u> 1. 2. 3.			
	<u>Трудовые действия:</u> 1. 2. 3.			
	Итого (сумма набранных баллов)			

Оценка уровня компетентности работника в матрице соответствия заполняется с использованием рейтингового метода, приведенного в п. 3.

2. Метод оценки выполнения итоговых задач, позволяющий получить обобщенные выводы как по теоретической, так и по практической работе сотрудника так, как оценивает его трудовую деятельность в целом в результате беседы и деловой игры.

Беседа является видом опроса, который проводится членом (членами) аттестационной комиссии с аттестуемым сотрудником по заранее продуманному плану с целью получения необходимых сведений, либо ситуаций, подлежащих выяснению. Проводящим беседу должен быть член аттестационной комиссии, который компетентен в теоретической и практической части профессиональной деятельности аттестуемого, а также вызывающий его доверие. Вопросы при проведении беседы должны быть четко сформулированы и не допускать двоякого толкования. Также членам аттестационной комиссии необходимо быть тактичными, помня, что их целью является сбор необходимых сведений о профессиональной деятельности аттестуемого, а не спор или поучение.

Деловая игра — упрощенное воспроизведение рабочего процесса, моделирование возможной практической ситуации. С помощью проведения деловых игр возможно оценить уровень владения профессиональными навыками и умениями. Деловая игра предполагает последовательность

воспроизводимых аттестуемым работником действий, которые регламентируются нормативными актами [7].

3. Рейтинговый метод, определяющий получение работниками оценки по критериям профессионального стандарта с определенной шкалой. При применении данного метода стоит определиться с используемым типом шкалы оценки и отразить его в графе «Критерии оценки» матрицы соответствия:

— шкала Лайкерта с определенными параметрами от 3 до 10-балльных;

— семантический дифференциал, где в простейшем виде выбирается ответ «нет» или «да», трехразрядный — «да», «иногда», «нет», или используются более сложные разрядные варианты ответов. После оценки в этом случае каждому разряду дифференциала определяется количественное соответствие баллов (например, «нет» — это 0 баллов, «да» — это 1 балл).

4. Письменные методы: характеристика сотрудника (эссе) и метод критических ситуаций. Данные методы рекомендуется рассматривать как дополнение к другим методам аттестации в целях исключения субъективизма.

Характеристика работника (эссе) — это отзыв непосредственного руководителя аттестуемого о его трудовой деятельности, а также личных качествах, проявленных в процессе осуществления должностных обязанностей.

Метод критических ситуаций подразумевает, что руководителем в течение оцениваемого периода делаются записи о сложных (критических) ситуациях, которые возникали в процессе осуществления аттестуемым сотрудником своих должностных обязанностей, его поведении (позитивном или негативном) и результате разрешения этих ситуаций. Записи обязательно должны содержать дату и описание события, поведение сотрудника, сопоставление с ожидаемым от него поведением (например, на основании локальных актов) и достигнутый результат. Важно документировать данные ситуации безотлагательно в целях исключения искажения информации. Также необходимо изначально определить понятие критической ситуации, которая требует описания.

При подведении итогов прохождения аттестации сотрудником испытательной лаборатории сравнивается количество набранных им баллов в результате проведения бесед, выполнения заданий, тестов и т. д. как по теоретической, так и по практической части с определенным заранее минимальным количеством баллов, необходимым для подтверждения квалификации (компетентности).

**Выводы.** Таким образом, при разработке процедуры аттестации в испытательной лаборатории (центре) необходимо особое внимание уделить методам ее проведения, так как использование необоснованных методов может привести к большим искажениям в результатах этой процедуры.

#### Библиографический список

1. Об утверждении Критериев аккредитации, перечня документов, подтверждающих соответствие заявителя, аккредитованного лица критериям аккредитации, и перечня документов в области стандартизации, соблюдение требований которых заявителями, аккредитованными лицами обеспечивает их соответствие критериям аккредитации (с изменениями на 2 ноября 2018 года) : приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 30.03.2014 № 326 [Электронный ресурс] / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420203443> (дата обращения: 04.09.2019).

2. О подтверждении квалификации работников органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по оценке соответствия лифтов, требованиям профессиональных стандартов: разъяснение Федеральной службы по аккредитации от 20.07.2018



[Электронный ресурс] / Росаккредитация. — Режим доступа: [http://fsa.gov.ru/news/important/show\\_id/2245](http://fsa.gov.ru/news/important/show_id/2245) (дата обращения: 04.09.2019).

3. Бенмерабет, А. Как правильно провести аттестацию? / А. Бенмерабет // Кадровик. — 2010. — № 11. — С. 36–40.

4. Барщевский, М. Ю. Большая юридическая энциклопедия для дома и семьи / М. Ю. Барщевский. — Москва : АСТ, 2009. — С. 43.

5. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оценке соответствия лифтов требованиям безопасности»: приказ : [утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 13 марта 2017 г.] : [Электронный ресурс] / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/456056446> (дата обращения: 04.09.2019).

6. Пашкевич, А. В. Измерения в социологии / А. В. Пашкевич // Социология. — 2010. — № 30. — С. 131–150.

7. Казанцев, А. К. Основы менеджмента. Практикум ; 2-е изд. / А. К. Казанцев, В. И. Малюк, Л. С. Серова. — Москва : Инфра-М, 2002. — С. 34–46.