

ЗАТВЕРДЖЕНО І ВВЕДЕНО
В ДІЮ НАКАЗОМ
ДИРЕКТОРА ТОВ «НДЦ КТФ»
від «30» листопада 2020р. № 01.30/11-20

ПРОЦЕДУРА
оцінки та підтримки компетенції

ЗМІСТ

1 Призначення	3
2 Сфера застосування	3
3 Нормативні посилання	3
4 Визначення.....	3
5 Відповідальність	3
6 Опис процедури	4
6.1 Загальні положення	4
6.2 Оцінка при прийомі на роботу	5
6.2.1 Загальні положення.....	5
6.2.2 Ерудиція кандидата з валідації або верифікації.....	5
6.2.3 Технічний досвід групи з валідації або верифікації	6
6.2.4 Досвід аудиту інформації і даних з валідації або верифікації.....	6
6.2.5 Спеціальна компетентність з валідації проекту по ПГ	6
6.2.6 Компетентність з верифікації конкретного проекту по ПГ	7
6.2.7 Компетентність керівника групи по валідації або верифікації	7
6.2.8 Оцінка відповідності критеріям.....	7
6.3 Методологія проведення оцінки в процесі роботи.....	8

1 Призначення

1.1 Ця процедура розроблена у відповідності до вимог стандарту ISO 9001, п. 7.2, п. 6.2 стандарту ISO 14065 для регламентації процедури оцінки та підтримки компетентності персоналу в системі менеджменту валідації і верифікації ПГ (далі – Системи) Органом Оцінки Відповідності (далі – ООВ) ТОВ «Науково-дослідний центр КТФ» (далі – КТФ).

1.2 Ця процедура забезпечує те, що персонал ТОВ «НДЦ КТФ» пройшов періодичну оцінку, компетентний та має можливість виконання робіт на найвищому рівні.

2 Сфера застосування

2.1 Вимоги даної Процедури є обов'язковими для всіх підрозділів і посадових осіб КТФ, що приймають участь в ООВ.

2.2 Документи, які описують Системи менеджменту що діють на підприємстві, є власністю ТОВ «НДЦ КТФ». Вирішення всіх питань щодо ознайомлення, передачі, розповсюдження даних документів, у т.ч. у відповідь на запити про надання інформації державним, правоохоронним, контролюючим, регулюючим органам та іншим зацікавленим особам, знаходиться в компетенції директора КТФ.

3 Нормативні посилання

ДСТУ ISO 14064-3-2015 «Гази парникові. Частина 3. Вимоги та настанови щодо валідації та верифікації тверджень, що стосуються парникових газів»;
ДСТУ ISO 14065-2015 «Гази парникові. Вимоги до органів з валідації та верифікації парникових газів для їх застосування при акредитації або інших формах визнання»;
ISO 14066-2011 «Парникові гази. Вимоги до компетентності груп по валідації та верифікації парникових газів»

4 Визначення

4.1.1 У цій Процедурі використовуються терміни у відповідності до вимог ISO 14064-3-2015, ISO 14065-2015, ISO 14066-2011.

5 Відповідальність

5.1 Керівник ООВ несе відповідальність за:

- забезпечення проведення оцінок компетенції і контроль за цією діяльністю;
- прийняття всіх необхідних заходів за результатами оцінки.

5.2 Директор КТФ призначає відповідний персонал в якості експертів, що оцінюють компетенцію.

5.3 Співробітники-експерти несуть відповідальність за проведення оцінки компетенції і документування та її результатів.

5.4 До оцінки компетентності співробітників, може залучатись, один із співробітників в якості спостерігача. Спостерігач має право звертатись до директора ТОВ «НДЦ КТФ» у разі виявлення упередженості в процесі проведення оцінки компетенції персоналу.

6 Опис процедури

6.1 Загальні положення

6.1.1 Основними компетенціями для проведення оцінки персоналу є наступні:

Професіоналізм. Досконале знання співробітником своїх професійних обов'язків, принципів і систем роботи ООВ ТОВ «НДЦ КТФ», володіння апаратно-технічними засобами для виконання своєї роботи.

Якість роботи. Оцінка ефективності роботи персоналу базується на розумінні, наскільки якісно працює кожен співробітник: скільки помилок він допускає, як часто спізнюється із виконанням поставлених завдань, наскільки він відповідальний і уважний щодо своїх професійних обов'язків.

Стресостійкість. При оцінці роботи персоналу приділяється особлива увага такому показнику, як готовність до стресів, збільшення інтенсивності навантаження, уміння не втрачати професійні якості при збільшенні кількості роботи. Виходячи з цього показника в підсумках оцінки персоналу ООВ приймається рішення про можливість або неможливість підвищення в посаді того чи іншого працівника.

Орієнтація на результат. Ключовий показник в системі менеджменту ООВ.

Ініціативність. Якщо співробітник ініціативний і самостійний, це говорить про його високий рівень мотивації, а також про його готовність працювати з мінімальним контролем зверху.

Командний гравець. Вміння працювати в команді, орієнтованість на колективний, а не особистий успіх – також важливий показник при оцінці ефективності персоналу.

Прагнення до розвитку. Співробітник цілеспрямований, готовий навчатися, вдосконалюватися, розвиватися, його особисті цілі збігаються з цілями ТОВ «НДЦ КТФ».

6.1.2 При визначенні компетенцій персоналу критерії та безпосередньо необхідні навички визначатися групою експертів (менеджер по персоналу, керівники відділів, спеціалізовані працівники та ін.), які добре ознайомлені із специфікою певної вакансії. Усі компетенції мають бути чітко сформульованими і прописаними, щоб не виникало двозначності у їх трактуванні. Формулювання компетенцій має бути доступним для усіх працівників а система компетенцій поєднувати відображення сучасних потреб у роботі ТОВ «НДЦ КТФ» та майбутнє бачення розвитку. Вимоги до компетентності персоналу по кожній із заявлених в сфері акредитації видів діяльності вказані в Додатку Г.

6.1.3 Оцінка компетентності робітників починається з підбору кандидатів на посаду. Директор КТФ призначає працівників відповідальних за відбір, які разом з Керівником ООВ проводять його. Відбір кандидатів на посади валідаторів та верифікаторів, що мають достатню в області своєї діяльності компетенцію, для валідаторів та верифікаторів оцінку проводять відповідно до форми наведеної в Додатку А.

6.1.4 КТФ в рамках своєї діяльності:

- наймає на роботу персонал, що має достатню в області своєї діяльності компетенцію для менеджменту з валідації або верифікації;
- наймає на роботу і має доступ до достатньої кількості керівників груп з валідації або верифікації, валідаторів або верифікаторів і технічних експертів для охоплення області діяльності, враховуючи масштаб і обсяг робіт по валідації або верифікації;
- використовує валідаторів, верифікаторів і технічних експертів тільки в тих роботах з валідації або верифікації, в яких вони продемонстрували свою компетенцію;
- доводить ясно і чітко до відома відповідного персоналу його функції, обов'язки та повноваження;

- використовує певні процеси, що забезпечують набір, навчання і підготовку, офіційне санкціонування і моніторинг діяльності валідаторів і верифікаторів, а також підбір технічних експертів, використовуваних в процесі валідації або верифікації;
- забезпечує валідаторам і верифікаторам і, якщо необхідно, технічним експертам, які продемонстрували знання процесів валідації або верифікації ПГ, вимог, методологій, інших відповідних положень програми по ПГ і діючих вимог законодавства доступ, до актуалізованої інформації;
- забезпечує компетентність групи або окремої особи, які готують та формулюють заяви з валідації або верифікації, необхідну для оцінки процесів валідації або верифікації, а також суміжних даних і рекомендацій групи;
- проводить періодичний моніторинг результативності всіх осіб, що беруть участь в процесах валідації або верифікації (включаючи комбінацію дій зі спостереження безпосередньо на робочому ділянці, розгляд результатів валідації або верифікації, підготовці звітів і поданням зворотної інформації від клієнтів або ринку) з урахуванням їх рівня діяльності і ризику, пов'язаного з такою діяльністю;
- ідентифікує потреби в навчанні і підготовці, забезпечує, якщо необхідно, підготовку і навчання по процесам валідації або верифікації ПГ, вимогам, методологій, видам діяльності і іншим відповідним вимогам, встановленими програмою по ПГ.

6.1.5 Показники ефективності визначаються за трьома критеріями:

- кваліфікація (професійні знання, уміння, навички);
- робочі досягнення;
- особистісний потенціал.

6.1.6 При прийомі на роботу ключовим критерієм є кваліфікація (професійні знання, уміння, навички), які оцінюються на основі документів що надаються претендентом на посаду, а також заповненій анкеті (Додаток А) і оцінюються в комплексі з вимогами п. 6.2 даної Процедури.

6.1.7 Критерії «робочі досягнення» та «особистий потенціал» оцінюються відповідно до п. 6.3 даної Процедури.

6.2 Оцінка при прийомі на роботу

6.2.1 Загальні положення

6.2.1.1 ООВ КТФ забезпечує формування компетентних груп по валідації або верифікації і забезпечує надання відповідних послуг менеджменту і підтримки.

6.2.1.2 Якщо окрема особа відповідає всім вимогам, встановленим для створення групи з валідації або верифікації, то в цьому випадку дана особа може розглядатися як група з валідації або верифікації у випадку відповідності додатковим вимогам до компетентності груп по валідації і верифікації ПГ встановлених в ISO 14066.

6.2.2 Ерудиція кандидата з валідації або верифікації

6.2.2.1 Кандидат на посаду аудитора з валідації або верифікації повинен добре знати чинну програму по ПГ, а саме:

- вимоги до відповідності;

- відповідне впровадження в різні судові практики;
- вимоги до валідації або верифікації та керівні положення.

6.2.2.2 Група з валідації або верифікації повинна до якої буде залучений аудитор має бути здатна ефективно обмінюватися інформацією на відповідних мовах з питань, належать до валідації або верифікації.

6.2.3 Технічний досвід групи з валідації або верифікації

6.2.3.1 Кандидат на посаду аудитора з валідації або верифікації повинен мати достатній технічний досвід, необхідний для оцінки проекту або організації по ПГ з урахуванням:

- специфіки діяльності і технології в області ПГ;
- ідентифікації та відбору джерел ПГ, водостоків або резервуарів;
- кількісного визначення, моніторингу та підготовки звітності, включаючи відповідні технічні та секторальні питання;
- ситуації, які можуть вплинути на істотність заяви по ПГ, включаючи типові і нетипові робочі умови.

6.2.3.2 У випадку недостатнього досвіду аудитора в допомогу йому запрошується технічний спеціаліст, чия компетенція достатньо для проведення валідації або верифікації. Основним критерієм є участь у 3 валідаціях або верифікаціях або досвід роботи не менше 2 років на керівній технічній посаді на аналогічному об'єкті.

6.2.3.3 Група з валідації або верифікації до якої буде залучений аудитор та технічний експерт повинна мати досвід, забезпечує проведення оцінки наслідків фінансових, робочих, контрактних або інших угод, які можуть вплинути на проект по ПГ або кордону організації, включаючи будь-які законодавчі вимоги, що поширюються на заяви по ПГ.

6.2.4 Досвід аудиту інформації і даних з валідації або верифікації

Кандидат на посаду аудитора з валідації або верифікації повинен мати досвід аудиту даних та інформації, необхідний, для проведення оцінки заяви по ПГ в рамках проекту по ПГ або конкретної організації, включаючи здатність:

- проведення оцінки інформаційної системи по ПГ для визначення доцільності проекту або можливостей конкретної організації по ефективній ідентифікації, збору, аналізу та звітності за даними, які необхідні для підготовки надійної заяви по ПГ, систематичному проведенню коригувальних дій для розгляду будь-яких невідповідностей, пов'язаних з вимогами відповідної програми по ПГ або стандартів;
- розробки плану вибіркового контролю на основі відповідного, узгодженого рівня гарантії;
- аналізу ризиків, пов'язаних з використанням даних і систем даних;
- ідентифікації відмов в даних і системах даних;
- оцінки впливу різних потоків даних на істотність заяви по ПГ.

6.2.5 Спеціальна компетенція з валідації проекту по ПГ

Крім вимог, встановлених в п 6.2.2, 6.2.3 та 6.2.4, кандидат на посаду аудитора з валідації або верифікації повинен мати досвід, необхідний для оцінки процесів, процедур і методологій, що використовуються для:

- вибору, обґрунтування і кількісного визначення вихідного сценарію, включаючи основні припущення;

- визначення консервативності вихідного сценарію;
- визначення вихідного сценарію і кордонів проекту по ПГ;
- демонстрації еквівалентності між типом і рівнем виконуваних послуг, продукцією або послугами вихідного сценарію і проекту по ПГ;
- демонстрація того, що роботи по проекту по ПГ є додатковими по відношенню до робіт вихідного сценарію;
- доведення відповідності, якщо необхідно, таким вимогам програми по ПГ як витік і сталість;
- ідентифікації відповідних напрямків діяльності сектора, які можуть впливати на вибір вихідного сценарію.

По кожному сектору акредитації ООВ формуються пули аудиторів, технічних експертів та версифікаторів з необхідними знаннями, досвідом та компетенцією.

6.2.6 Компетентність з верифікації конкретного проекту по ПГ

Крім вимог, встановлених в п 6.2.2, 6.2.3 та 6.2.4, кандидат на посаду аудитора з валідації або верифікації повинен мати досвід, необхідний для оцінки процесів, процедур і методологій, що використовуються для:

- оцінки відповідності між валідованим проектом плану по ПГ і реалізацією проекту по ПГ;
- підтвердження постійної правомірності валідованого проекту плану по ПГ, включаючи його базовий сценарій і основні допущення.

6.2.7 Компетентність керівника групи по валідації або верифікації

6.2.7.1 Кандидат на посаду аудитора керівника групи з валідації або верифікації повинен мати:

- достатні знання і досвід компетентної роботи, докладно описаної в п. 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.2.5 та 6.2.6 (відповідно до необхідності), для управління групою з валідації або верифікації на виконання цілей валідації або верифікації;
- продемонстровану здатність проведення валідації або верифікації;
- продемонстровану здатність управління аудиторськими групами.

6.2.8 Оцінка відповідності критеріям

6.2.8.1 Оцінку відповідності критеріям претендента на посаду аудитора/технічного експерта/керівника групи проводять на основі документів що підтверджують компетентність, заповненої анкети (Додатку А) та відповідність вимогам даного розділу Процедури.

6.2.8.2 Компетенції оцінюються відповідно до наступної шкали:

5 балів – Високий рівень (необхідний для Керівника групи). Рівень означає, що працівник повністю відповідає всім вимогам п. 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.2.5, 6.2.6 та 6.2.7, має досвід роботи понад 5 років на керівній посаді. Окрім вище перелічених вимог, працівник відповідно до анкети (Додаток А), має:

- Сфера акредитації – Охоплює основні сфери.
- Освіта – Має профільну освіту.
- Навчання з моніторингу та звітності – Проходив навчання з моніторингу та звітності та/або проводить його.
- Навчання з аудиту – Проходив навчання та/або проводить його.

- Підвищення кваліфікації – Наявне підвищення кваліфікації.
- Загальний досвід роботи – не менше 5 років.
- Галузевий досвід – Охоплює основні сфери.

4 бали – Достатній рівень (необхідний для верифікаторів та валідаторів, технічних експертів, аудиторів). Рівень означає, що працівник повністю відповідає всім вимогам п. 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.2.5, 6.2.6 та 6.2.7, має досвід роботи понад 2 роки. Окрім вище перелічених вимог, працівник відповідно до анкети (Додаток А), має:

- Сфера акредитації – Охоплює певні сфери.
- Освіта – Має профільну освіту.
- Навчання з моніторингу та звітності – Проходив навчання з моніторингу та звітності.
- Навчання з аудиту – Проходив навчання.
- Підвищення кваліфікації – Наявне підвищення кваліфікації.
- Загальний досвід роботи – не менше 2 років.
- Галузевий досвід – Охоплює певні сфери.

3 бали – Середній рівень (необхідний та достатній для спеціалістів). Рівень означає, що працівник не повністю відповідає всім вимогам п. 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.2.5, 6.2.6 та 6.2.7, має досвід роботи від 1 до 2 років. Окрім вище перелічених вимог, працівник відповідно до анкети (Додаток А), має:

- Сфера акредитації – Охоплює певні сфери.
- Освіта – Має профільну освіту.
- Навчання з моніторингу та звітності – Проходив навчання з моніторингу та звітності.
- Навчання з аудиту – Проходив навчання з моніторингу та звітності.
- Підвищення кваліфікації – Наявне підвищення кваліфікації.
- Загальний досвід роботи – не менше 1 року.
- Галузевий досвід – Охоплює певні сфери.

2 бали – Низький рівень (стажер). Рівень означає, що працівник не повністю відповідає всім вимогам п. 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.2.5, 6.2.6 та 6.2.7, має досвід роботи до 1 року. Окрім вище перелічених вимог, працівник відповідно до анкети (Додаток А), має:

- Сфера акредитації – Охоплює певні сфери.
- Освіта – Має профільну освіту.
- Навчання з моніторингу та звітності – Проходив навчання з моніторингу та звітності.
- Навчання з аудиту – Проходив навчання з моніторингу та звітності.
- Підвищення кваліфікації – Відсутнє.
- Загальний досвід роботи – менше 1 року.
- Галузевий досвід – Охоплює певні сфери.

1 бал – незадовільний рівень (не відповідність посаді). Така оцінка вказує на те, що працівник не володіє необхідними знаннями.

6.3 Методологія проведення оцінки в процесі роботи

ООВ КТФ для досягнення мети своєї діяльності та задоволення потреб замовника формує компетентні групи з валідації чи верифікації.

Якщо окрема особа відповідає всім вимогам, встановленим для створення групи з валідації чи верифікації, тоді ця особа вважається групою з валідації чи верифікації.

Вимоги щодо компетенції персоналу ООВ зазначено в міжнародному стандарті ISO 14066. Для підтримання компетенції персоналу застосовується викладена нижче методологія.

6.3.1 Мета оцінки компетенції – виявлення потенційних проблем в роботі співробітників і їх виправлення до того, як вони позначаються на обґрунтованості висновків. Спостереження і підготовка після спостереження документація по вирішенню проблем що є важливими компонентами процесу оцінки компетенції.

6.3.2 Процес оцінки компетенції:

1. Для оцінки компетенції всіх співробітників застосовується єдиний стандарт (Додаток Б).

З метою забезпечення необхідної компетенції персоналу ООВ виконує такі функції:

- a) наймає на роботу персонал, який має достатню компетентність для управління типом та сферою діяльності ООВ;
- b) наймає на роботу (або долучає) керівників груп з валідації чи верифікації, валідаторів чи верифікаторів, технічних експертів для охоплення сфери діяльності, масштабу та об'єму своїх робіт;
- c) використовує валідаторів, верифікаторів та технічних експертів тільки у визначених роботах з валідації чи верифікації, в яких вони продемонстрували свою компетенцію;
- d) зрозуміло та чітко доводить до відома відповідного персоналу його функції, обов'язки та повноваження;
- e) володіє процесами, що забезпечують набір, навчання та підготовку, допуск до роботи та моніторинг діяльності аудиторів, валідаторів чи верифікаторів, а також добирає технічних експертів, які беруть участь у процесах, пов'язаних з валідацією чи верифікацією;
- f) забезпечує доступ до актуалізованої інформації валідаторам та верифікаторам, за необхідності технічним експертам, які продемонстрували знання процесів з валідації чи верифікації ПГ, вимог, методик, інших відповідних положень програми щодо ПГ та вимог чинного законодавства;
- g) забезпечує компетенцію групи чи окремої особи, яка готує та формулює протокол валідації чи верифікації, необхідну для оцінювання процесів валідації чи верифікації, а також відповідних зауважень та рекомендацій групи;
- h) проводить періодичний моніторинг результативності всіх осіб, які беруть участь у процесі валідації чи верифікації (охоплюючи комбінацію дій щодо спостереження безпосередньо на робочій ділянці, розгляд результатів валідації чи верифікації, звітів та інформації від клієнтів чи ринку) з врахуванням їх рівня діяльності та ризику;
- i) аналізує потреби в навчанні та підготовці, й (за необхідності) забезпечує підготовку і навчання з питань валідації чи верифікації ПГ, вимог, методик, видів діяльності та інших положень, установлених програмою щодо ПГ.

2. Записи за оцінками компетенції кожного співробітника зберігаються протягом усього часу роботи цього співробітника в ООВ. До цих записів також додаються оцінки замовників після сайт-візитів.

3. Сфери діяльності ТОВ «НДЦ КТФ», в яких потрібна компетенція:

- верифікатор / валідатор даних з викидів парникових газів, озоноруйнуючих речовин та забруднюючих речовин
- технічний експерт з конкретної сфери діяльності, яку не покривають існуючі верифікатори / валідатори
- аудитори систем менеджменту, які виконують роботи під час виїзду до клієнта.

4. При організації оцінки компетенції для кожного типу спеціалізації в ООВ персонал який виконує розробку критеріїв може використовувати рекомендації The IIA Global Internal Audit Competency Framework, Institute of Internal Auditors, Inc., 2013.

5. Керівник ООВ, що оцінює компетенцію в обговоренні з безпосереднім керівником співробітника, що проходить оцінку, має вибрати відповідний аналіз або процедуру. Керівник ООВ призначає час проведення оцінки, зручний для всіх сторін, якщо можливо, також за участю спостерігача.

6. Керівник ООВ заповнює відповідний контрольний список за результатами безпосереднього спостереження за тим, як співробітник виконує процедуру, і за результатами перевірки різних записів, потрібних для оцінки. Керівник ООВ відповідає за реєстрацію оцінки в журналі реєстрації.

а) Новий співробітник.

Для оцінки вміння нового співробітника точно виконувати процедури, які використовуються в роботі. Оцінка компетенції здійснюється два рази протягом першого року роботи і після цього раз на рік.

б) Досвідчений співробітник.

- оцінка поточної компетенції досвідченого співробітника здійснюється шляхом:

- безпосереднього спостереження за виконанням робіт;
- відстеження документації результатів аналізу даних і процесу підготовки звітності;
- аналізу проміжних результатів досліджень, записів результатів;
- безпосереднього спостереження за виконанням процесу оцінки та виконання розрахунків;

- оцінки роботи з клієнтом:

- повторне дослідження уже проаналізованих даних для перевірки отриманих результатів;
- перегляд результатів Внутрішніх перевірок, до видачі результатів клієнту;
- оцінки навичок вирішення проблем під час виконання робіт по договору.

7. Група з валідації чи верифікації ООВ має детально володіти знаннями програми щодо ПГ та необхідною компетенцією, охоплюючи:

- а) вимоги щодо відповідності;
- б) впровадження за різних юрисдикцій;
- с) вимоги до валідації чи верифікації й керівні положення.

Група з валідації чи верифікації має бути спроможною ефективно обмінюватися інформацією щодо питань, які відносяться до валідації чи верифікації.

8. Група з валідації чи верифікації має володіти достатнім технічним досвідом, необхідним для оцінювання проекту щодо ПГ чи організації в частині:

- а) специфіки діяльності та технології в сфері ПГ;
- б) ідентифікації та відбору джерел, пулів чи резервуарів ПГ;
- с) кількісного визначення, моніторингу й звітності, охоплюючи відповідні технічні та секторальні питання;
- д) ситуацій, які можуть вплинути на суттєвість твердження щодо ПГ, а також типові та нетипові робочі умови.

Група з валідації чи верифікації має володіти досвідом, який забезпечуватиме оцінювання наслідків фінансових, робочих, контрактних чи інших угод, які можуть вплинути на проект щодо ПГ чи межі організації, охоплюючи будь-які законодавчі вимоги, що поширюються на твердження щодо ПГ.

9. Група з валідації чи верифікації має володіти досвідом аудиту даних та інформації, необхідних для оцінювання твердження щодо ПГ в межах проекту щодо ПГ чи організації, охоплюючи здатність:

- а) оцінювати інформаційну систему для визначення спроможності ініціатора проекту чи організації ефективно збирати, аналізувати та звітувати по даних, які є необхідними для підготовки достовірного твердження щодо ПГ. Систематично застосовувати корегувальні дії щодо розгляду будь-яких невідповідностей, пов'язаних з вимогами програми щодо ПГ чи стандартів;

- b) розробляти план вибіркового контролю на основі відповідного узгодженого рівня гарантії;
- c) аналізувати ризики, пов'язані з використанням даних та систем даних;
- d) розглядати відмови в даних та системах даних;
- e) оцінювати вплив різних потоків даних на суттєвість твердження щодо ПГ.

10. Окрім вищевикладених вимог група з валідації має володіти досвідом, необхідним для оцінювання процесів, процедур та методик, що використовують для:

- a) вибору, обґрунтування та кількісного визначення базового сценарію, охоплюючи основні припущення;
- b) визначення консервативності базового сценарію;
- c) визначення меж базового сценарію та проекту щодо ПГ;
- d) демонстрації відповідності між типом та рівнем виробництва, продукції чи послуг у рамках базового сценарію та проекту щодо ПГ;
- e) демонстрації того, що роботи проекту щодо ПГ є додатковими до робіт по базовому сценарію;
- f) демонстрації відповідності (за необхідності) вимогам програми щодо ПГ як витоки й постійності.

Група з валідації чи верифікації має знати основні напрями діяльності сектору, які можуть мати вплив на вибір базового сценарію.

11. Група з верифікації має володіти досвідом, необхідним для оцінювання процесів, процедур та методик, що використовують для:

- a) оцінювання відповідності процесу впровадження проекту щодо ПГ — валідованому плану проекту щодо ПГ;
- b) підтвердження поточної прийнятності валідованого плану проекту щодо ПГ, охоплюючи його базовий сценарій та основні припущення.

6.3.3 Компетенції оцінюються відповідно до наступної шкали:

5 балів – лідерський рівень (необхідний для топ-менеджменту), для керівників, які приймають стратегічні рішення. Лідерський рівень означає, що працівник не лише сам застосовує необхідні навички, але і створює можливість для інших працівників розвивати дану компетенцію. Такий керівник організовує спеціальні заходи, задає норми, правила, процедури, що сприяють появі даних компетенцій у інших працівників.

4 бали – сильний рівень (необхідний для керівників середнього рівня). Керівник повинен вміти активно впливати на те, що відбувається, справлятися із завданнями підвищеної складності. Даний рівень передбачає здібності наперед бачити та попереджувати негативні події.

3 бали – базовий рівень (необхідний та достатній для спеціалістів). Базовий рівень дає уявлення про те, яка саме поведінка та які саме здібності необхідні для виконання роботи. Якщо працівник при оцінці компетенції отримує 3 бали, це означає, що він володіє необхідними навичками для ефективного виконання роботи.

2 бали – достатній рівень (необхідний додатковий розвиток даної компетенції). Якщо працівник отримує 2 бали при оцінці певної компетенції, це означає, що він частково проявляє навички, що вводять до складу компетенції і потребує удосконалення у цьому напрямку.

1 бал – незадовільний рівень (розвиток не можливий). Така оцінка вказує на те, що працівник не володіє необхідними навичками і не намагається їх розвивати.

6.3.4 Незадовільна оцінка компетенції:

1. Якщо співробітник отримує незадовільну оцінку компетенції в одній або декількох сферах діяльності, Керівник ООВ аналізує проблему, з тим щоб знайти і застосувати належні коригувальні заходи.
 - Аналіз проблеми починається з перевірки протоколу, використовуваного в оцінці. Протокол повинен бути зрозумілим і чітким; якщо він таким не є, це може бути причиною незадовільного результату оцінки компетенції.
 - При виконанні зовнішньої оцінки якості методом перевірки компетентності необхідно переконатися, що вимоги є адекватними і що хибні дані не є причиною незадовільного результату.
2. Якщо протоколи не є причиною незадовільного результату оцінки компетенції, то щоб зрозуміти, де лежить причина, слід відповісти на наступні питання:
 - Чи правильно виконував співробітник роботу (тобто слідував/ла він/вона правильній процедурі)?
 - Чи правильно розумів співробітник мету і обґрунтування виконаного аналізу даних (тобто, чи був співробітник здатний вирішити проблеми або інтерпретувати результати аналізу в застосуванні до конкретної ситуації)?
 - Чи правильно розумів співробітник методики та процедури аналізу?
 - Чи міг співробітник вирішити проблеми контролю якості?
 - Чи виконав співробітник аналіз правильно, але зробив помилку в документації?
3. Відповіді працівника, який здобув незадовільну оцінку, в процесі обговорення протоколу допоможуть зрозуміти, які потрібні подальші дії. Таке обговорення вже може виявити причину незадовільної оцінки компетенції.
4. Коли співробітник отримує незадовільну оцінку компетенції, можуть бути зроблені наступні дії:
 - співробітник перечитує нормативну документацію і обговорює її з безпосереднім керівником, для того щоб прояснити будь-які непорозуміння;
 - співробітник малює блок-схему, яка повинна допомогти їй/йому правильно виконувати роботу;
 - співробітник спостерігає за виконанням робіт іншим підготовленим і компетентним співробітником;
 - співробітник практикується у виконанні аналізу, який отримав незадовільну оцінку;
 - співробітник повторно правильно аналізує ту ж пробу, яка була незадовільно проаналізована під час оцінки компетенції.
5. Якщо зазначені вище методи не покажуть, що співробітник є компетентним, буде потрібно проведення додаткове навчання.
6. Незалежно від обраних коригувальних заходів, необхідно повторити оцінку компетенції після того, як ці заходи завершені. Успішна оцінка компетенції для співробітника, який до цього отримав незадовільну оцінку, повинна бути задокументована.
7. Обговорення процедур досліджень і процедур контролю якості під час робочих нарад щодо забезпечення і контролю якості за участю всіх співробітників допоможе їм зрозуміти, як уникати певних типів помилок.

6.3.5 Як крайній захід, співробітника усувають від виконання певних завдань і переводять на іншу ділянку роботи.

6.3.6 Під час роботи в ООВ кожний працівник має проходити курси з підвищення кваліфікації навчання, підготовки, перепідготовки для підтримки компетентності.

Основними напрямками професійного розвитку персоналу є навчання:

- первинне, із врахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи;
- з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу;

- з метою підвищення загальної кваліфікації;
- для роботи за новими напрямками розвитку КТФ;
- з метою освоєння нових методів виконання покладених обов'язків.

Так, за формою професійного навчання підрозділяється на первинну професійну підготовку (отриману у вищому навчальному закладі, або на курсах), перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників згідно вимог до займаної посади.

Первинна професійна підготовка – це здобуття професійно-технічної освіти та набуття досвіду в вибраній галузі.

Перепідготовка персоналу спрямована на оволодіння працівниками інших знань чи умінь або спеціальності, з метою розширення профілю професійної діяльності.

Підвищення кваліфікації передбачає розширення та поглиблення раніше здобутих працівником знань (умінь, навичок) та обумовлюється зміною характеру і змісту праці спеціаліста на займаній ним посаді та моральним старінням знань.

За тривалістю навчального періоду це короткострокове, середньострокове та довго́строкове професійне навчання персоналу.

Тривалість навчання залежить від методів, що застосовуються. (Для прикладу, тренінги переважно займають кілька днів, а підвищення кваліфікації керівника за кордоном може тривати кілька місяців). З точки зору доцільності використання різних форм та методів професійного навчання застосовуються навчання керівників, спеціалістів та навчання робітників. У процесі управління розвитком персоналу важливим етапом є вибір джерел фінансового забезпечення професійного навчання працівників. Зважаючи на це, навчання персоналу підприємства може відбуватися із використанням коштів недержавних суспільних фондів і організацій, міжнародних фондів та організацій, власних фінансових ресурсів підприємства.

З точки зору цільової групи, навчання персоналу може бути спрямоване на конкретного його учасника (індивідуальне навчання) або ж на колектив слухачів.

Перевагою колективного чи групового навчання є можливість досягнення синергетичного ефекту. За способом здійснення навчальних заходів, професійний розвиток персоналу може реалізовуватися власними силами підприємства або ж із залученням сторонніх консалтингових організацій. Вибір одного із за́пропонованих варіантів є основою побудови стратегії розвитку персоналу підприємства.

З метою досягнення максимальної ефективності професійного навчання персоналу використовується їх системне поєднання та взаємодія. Що дозволяє досягти високої якості людського капіталу підприємства та, як наслідок, забезпечить високий рівень прибутковості та конкурентоспроможності КТФ на вітчизняному так і на світовому ринках. З метою організації процесу навчання керівник відділу кадрів збирає заявки від працівників та керівників підрозділів, на основі яких розроблює план підвищення кваліфікації, та погоджує його з директором КТФ.

