

1. Попов К.Н, Каддо М.В, Кулькова О.В << Оценка качества строительных материалов >>--М: Высшая школа,2004
2. Бузырев В.В., Юденко М.Н. Управление качеством строительной продукции: учеб. Пособие. Ростов-н/Д: Феникс, 2007. 89 с. 6.
3. Корчагина О.А. Материаловедение: оценка качества строительных материалов: лаб. практ. [Электронный ресурс] / О.А. Корчагина, В.Г. Однолько. Тамбов : Изд-во ГОУВПО ТГТУ, 2010. 96 с.

ӘОЖ 389. 8.673

МЕДИЦИНАЛЫҚ ЗЕРТХАНАДА ҚҰЗЫРЕТТІЛІК ПЕН БІЛІКТІЛІКТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ: ҚР СТ ISO 15189-2023 СТАНДАРТЫ БОЙЫНША ПЕРСОНАЛҒА ҚОЙЫЛАТЫН ТАЛАПТАРДЫ ТАЛДАУ

Ермаханова Фатима Римовна

fatima_rimovna@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ көлік-энергетика факультетінің
«Стандарттау, сертификаттау және метрология» кафедрасының доценті, т.ғ.к.,
Астана қ., Қазақстан

Билялова Мадина Нургазыевна

madinabilyalova16@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ көлік-энергетика факультетінің
«Стандарттау және сертификаттау» білім беру бағдарламасының 4-курс студенті,
Астана қ., Қазақстан

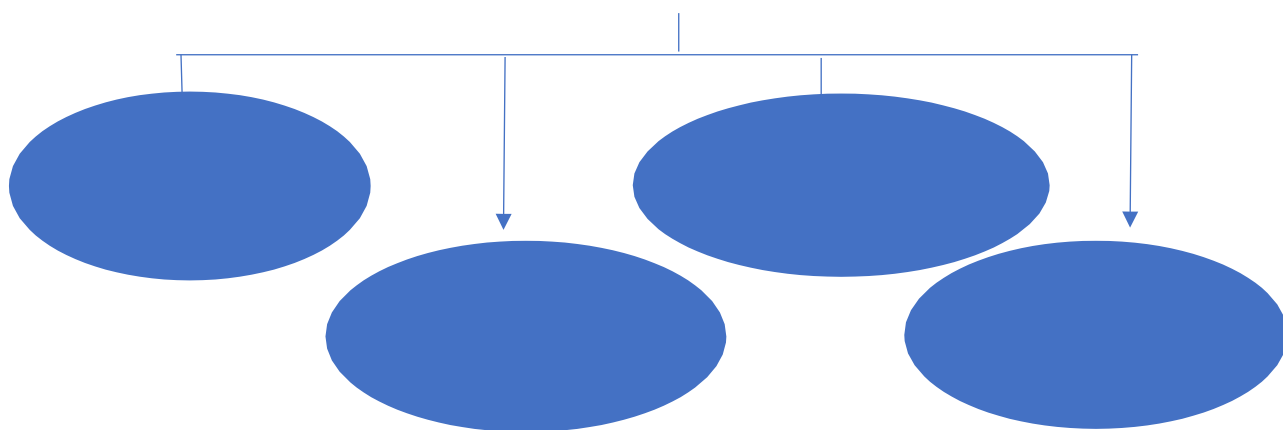
Аңдатпа. Мақалада ҚР СТ ISO 15189-2023 стандартына сәйкес зертхана персоналына қойылатын талаптардың маңызды аспектілері қамтылған. Мақалада зертханалық зерттеулердің жоғары сапасын қамтамасыз ету үшін персоналдың жалпы принциптері егжей-тегжейлі талданады. Атап айтқанда, құзыреттілігі мен біліктілігі, олардың зертхана жұмысына әсері, сондай-ақ зертханадағы сапа менеджерінің қажеттілігіне баса назар аударылады. Бұл мақала медициналық зертханаларда жұмыс істейтін мамандар үшін, сондай-ақ медицинадағы сапа мәселелерімен айналысатындар үшін пайдалы болады.

Түйін сөздер: Медициналық зертхана, ҚР СТ ISO 15189-2023, персонал, құзыреттілік, маман.

Зертханадағы персонал жұмыстың сапасын көрсететін негізгі элементтердің бірі болып табылады. ҚР СТ ISO 15189-2023 стандартына сәйкес зертхана өз қызметін жүзеге асыру үшін жеткілікті құзыретті персоналдың болуын қамтамасыз етуі тиіс [1].

Зертхананың қызметіне әсер етуі мүмкін тұрақты немесе келісім-шарт арқылы жұмыс істейтін персонал әдепті, этикалық тұрғыдан әрекет етуі керек, құзыретті болуы керек және зертхананың басқару жүйесіне сәйкес жұмыс істеуі керек (1-сұлба). Персоналдың құзыреттілігін растау үшін зертхана қызмет нәтижелеріне әсер ететін әрбір лауазым үшін құзыреттілікке қойылатын талаптарды анықтауы керек.

1-сұлба



Зертхана персоналы

Персоналдың құзыреттілігі білім, біліктілік, оқыту, қайта даярлау, техникалық білім, дағдылар және тәжірибе сияқты факторлармен анықталады. Зертхана барлық қызметкерлерді оқытуды қамтамасыз етуі керек, осылайша олар өз қызметін тиісінше орындай алады және нәтижелердің сапасына жауап береді. Сондай-ақ, зертханада белгілі бір кезеңділікпен құзыреттілікті бағалауды қамтитын персоналдың құзыреттілігін бақылау процесі болуы керек. Зертхананың персоналын пайдаланушылардың қажеттіліктері мен талаптарын, сондай-ақ стандарт талаптарын қанағаттандырудың маңыздылығы туралы хабардар ету де маңызды аспект болып табылады (2-сұлба). Персонал ұйыммен, еңбек жағдайларымен және еңбекті қорғау және қауіпсіздік талаптарымен танысуы үшін зертханада персоналды таныстыру бағдарламасы болуы керек.

2-сұлба



Персонал зертхана жұмысының ажырамас бөлігі болып табылады және оның

құзыреттілігі мен талаптарға сәйкестігі жүргізілетін зерттеулер мен нәтижелердің сапасының кепілі болып табылады. Зертхана әр лауазымға қойылатын құзыреттілік талаптарын анықтап қана қоймай, сонымен қатар қызметкерлерді оқытуды, құзыреттілікті бақылауды және оның қызметкерлерінің құзыреттілігін растайтын құжатталған ақпаратты қамтамасыз етуі керек [2].

Зертханадағы сапа менеджері персоналға нұсқау беру және оқыту, персоналды есепке алу құжаттамасын бақылау және оның құпиялылығын қамтамасыз ету, сапа жөніндегі нұсқаулыққа персонал саясатының ережелерін енгізу қызметіне жауапты. Зертхана персоналы оқуға қатысады және үздіксіз білім алу мүмкіндіктерін пайдаланады. Ұйымдағы сапа менеджерінің рөлі өнімнің немесе қызметтің жоғары деңгейін қамтамасыз ету үшін өте маңызды. Дегенмен, бұл деңгейге жету және оны сақтау үшін зертхана қызметкерлерінің белсенді қатысуы және кәсіби дамуы да қажет. Олар жаңа әдістерді, технологияларды және дағдыларды үйренуге белсенді түрде дайын болуы керек. Бұл олардың ағымдағы міндеттерін жоғары деңгейде атқарып қана қоймай, кәсіби дамуы мен өсуіне ықпал етеді. Кәсіптік оқыту соңғы технологиялар мен әдістерден хабардар болуға мүмкіндік береді және кәсіби құзыреттілігін арттырады. Сапа менеджері қажетті ресурстар мен мүмкіндіктерді қамтамасыз ету арқылы қызметкерлерді осындай оқытуға қатысуын ынталандыруы және қолдауы керек. Сапа менеджерінің маңызды міндеті сонымен қатар кадрлық құжаттаманы бақылау және оның құпиялылығын қамтамасыз ету болып табылады. Зертхана персоналының жазбалары нақты және өзекті болуы керек. Біліктілік, кәсіби жетістіктер мен қажетті құжаттарды есепке алу маңызды. Сапа жөніндегі менеджер бұл құжаттардың сақталуын қамтамасыз етуі. Сонымен қатар, зертхана персоналы өз міндеттерін кеңейте отырып, оқытуды сұрауы керек. Персоналды дамыту ұйым табысының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады.

Құзыреттілік – белгілі бір тапсырманы тиімді орындау үшін қажетті жеке және іскерлік қасиеттердің, білімдердің, дағдылардың жиынтығы. Персоналды басқарудағы маңызды сәттердің бірі құзыреттерді бағалау болып табылады. Ол қызметкерлердің жұмысындағы мәселелерді анықтауға және оларды жою үшін қажетті шараларды қабылдауға мүмкіндік береді. Құзыреттілік бағалау қызметкердің өз лауазымының талаптарына сәйкестігін анықтау, сондай-ақ оның әлеуеті мен даму мүмкіндіктерін анықтау мақсатында жүргізіледі. Құзыреттілікті бағалау тиімді болуы үшін бағалаушы назар аударатын құзыреттер жиынтығын анықтау қажет (1-кесте). Олар бүкіл компания үшін жалпы немесе белгілі бір лауазымға арналған болуы мүмкін. Жалпы құзыреттерге коммуникативті дағдылар, жауапкершілік, мәселені шешуге шығармашылық көзқарас және ынтымақтастық сияқты көрсеткіштер жатады. Арнайы құзыреттер нақты техникалық дағдылармен немесе кәсіби біліммен байланысты болуы мүмкін.

1-кесте – Дағдылар

Hard-skills	Soft-skills
Техникалық дағдылар	Қарым-қатынас дағдылары
Құрал-жабдықтармен жұмыс	Адамдармен жұмыс
Талдау және сандар	Қарым-қатынасты басқару
Процесті басқару	Тәжірибе
Нормалар, стандарттар, технологиялар	Өнер және интуиция

Тестілеуді, қызметкердің жұмысын бақылауды, сауалнаманы немесе сұхбатты қоса алғанда, құзыретті бағалауды жүргізу үшін әртүрлі әдістер мен құралдарды қолдануға болады. Бағалау объективті және нақты көрсеткіштер мен критерийлерге негізделген болуы маңызды. Бағалау нәтижелерін талдау және қызметкерлердің жеке даму жоспарларын әзірлеу үшін пайдалану қажет. Құзыреттілікті бағалау персонал жұмысындағы жұмыс талаптарын сақтамау, дағдылардың немесе білімнің жеткіліксіздігі немесе тапсырмаларды орындаудағы тиімсіздік сияқты проблемаларды анықтауға көмектеседі (2-кесте). Бұл қызметкерлердің жұмысын жақсарту бойынша шаралар қабылдауға, қажетті оқыту мен білім беруді қамтамасыз етуге, қызметкерлердің даму қажеттіліктерін анықтауға мүмкіндік береді.

2-кесте – Құзыреттілікті бағалау әдістері

Аты-жөні:	Лауазымы:			
Бағаланатын процедура	Бағалау күні:			Сарапшы
Процедура пункттері	Қабылданды	Орташа	Жоқ	Пікір
Процедура хаттамасы оқылды				
Жабдықтар дұрыс дайындалған				
Ұқыпты жұмыс орны				
Реагенттерді дайындау				
Процедураны дұрыс орындау				
Уақытылы процедураны орындау				

Біліктілікті бағалау персоналды басқару жұмысының құрамдас бөлігі болып табылады. Ол персоналдың жұмысындағы проблемаларды анықтауға және оларды жою үшін шаралар қабылдауға, сондай-ақ дамыту процестерін оңтайландыруға көмектеседі. Персоналдың құзыреттерін білу кәсіпорынның тиімділігін арттыруға және нарықта бәсекелестік артықшылықтарды жасауға көмектеседі. Осы іс-шаралардың барлығы сапа менеджерінің рөлімен бірге зертханадағы жұмыс сапасын арттыруға ықпал етеді [3].

Қорытындылай келе, өндірілген өнімнің немесе қызметтің сапасы процеске қатысушылардың барлығының кәсібилігі мен біліктілігіне тікелей байланысты. Тек хабардар, оқытылған және белсенді дамып келе жатқан қызметкерлермен ғана жоғары сапа стандарттарына қол жеткізуге және дамуға болады.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі

1. ҚР СТ ISO 15189-2023 Медициналық зертханалар. Сапасы мен құзыреттілігіне қойылатын талаптар (т.6 т.т 6.2)
2. П 01-07.16 СМ. Политика по переходу на СТ РК ISO 15189-2023 (т.5 т.т 5.1)
3. Kasvosve, I., Ledikwe, J.H., Phumaphi, O. *et al.* Continuing professional development training needs of medical laboratory personnel in Botswana. Hum Resour Health 12, 46 (2014). [Электронды ресурc]. URL:[<https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-12-46>]

УДК 621.317.7

СНИЖЕНИЕ ПОТЕРЬ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ В ВЫСОКОВОЛЬТНЫХ ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ ЦЕПЯХ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТАЛЛОКЕРАМИЧЕСКИХ ШУНТОВ

Искакова З., Бектурганова Г.К.

90_zoya@mail.ru

магистрант 2 курса специальности 7М07550 «Метрология» (по отраслям)

ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Электроэнергия в высоковольтных измерительных цепях играет важную роль в обеспечении электроснабжения крупных промышленных предприятий, городов и регионов. Однако, из-за высокого напряжения, потери электроэнергии в таких установках могут быть значительными.

Потери электроэнергии в высоковольтных измерительных цепях могут быть вызваны различными причинами, такие как: