დოკუმენტის სათაური

ASF პერსონალის კომპეტენციისა და ცნობიერების პოლიტიკა

დოკუმენტის ნომერი	ASF-PERSONNEL-001-v2
ვერსია / გამოცემა	ვერსია 2
სტატუსი	გამოქვეყნებული
გამოქვეყნების თარიღი	2026 წლის 12 სექტემბერი
გამოქვეყნების ადგილი	პარიზი, საფრანგეთი
გამცემი ორგანო	ASF-ის საერთაშორისო სტანდარტების საბჭო, Accréditation Sans Frontières
ორიგინალის ენა	ინგლისური
ძალაში შესვლის თარიღი	2026 წლის 12 სექტემბერი
შემდეგი დაგეგმილი გადახედვა	2029 წლის 12 სექტემბერი
ანაცვლებს	ვერსია 1

მმართველობის დოკუმენტი — 2026 წლის გამოცემა. ამ დოკუმენტში მოცემული მმართველობის, ეთიკისა და ხარისხის სისტემის დებულებები ძალაში რჩება. იქ, სადაც ნახსენებია „ინსპექტორები“ ან „გამოკითხვები“, მიმდინარე აკრედიტაციის მოდელი იყენებს ოთხი დასახელებული როლი (პასუხისმგებელი პირი, დირექტორი, კოორდინატორი, მონიტორი) და კვარტალური ციკლი. გადასინჯული გამოცემა, რომელიც ამ ტერმინოლოგიას შეესაბამება, მზადდება.

შიდა მმართველობა და

პერსონალის კომპეტენციისა და ცნობიერების პოლიტიკა

კომპეტენციის მოთხოვნები ASF-ის საკუთარი ოპერაციების მართვის პერსონალისთვის — განსხვავებით ინსპექტორებისგან, საბჭოს წევრებისგან და გარე სასწავლო მომწოდებლებისგან

ASF-PERSONNEL-001-v2 · გამოქვეყნებულია · 2026 წლის 12 სეპტემბერი · 12 გვერდი

ეს არის სრული ტექსტი პერსონალის კომპეტენციისა და ცნობიერების პოლიტიკა (ASF-PERSONNEL-001-v2). PDF არის კონტროლირებადი ვერსია; ეს გვერდი გამოქვეყნებულია კითხვისთვის, ძიებისა და ციტირებისთვის. ASF-ის ნაწილი დოკუმენტების ბიბლიოთეკისა.

1. წინასიტყვაობა

ASF-ს აქვს რეალური, დეტალური კომპეტენციის მოთხოვნები ინსპექტორებისთვის (ASF ინსპექტორის სასწავლო სტანდარტი) და გარე სასწავლო მომწოდებლებისთვის (ASF სწავლებისა და განათლების სტანდარტები). არც ერთი დოკუმენტი არ ეხება ASF-ის საკუთარი ყოველდღიური ოპერაციების მართვის ადამიანებს — იმ პირებს, რომლებიც ასრულებენ საჩივრის მიღებას, ინარჩუნებენ საჯარო რეესტრს, კოორდინაციას უწევენ მიმოხილვის პანელის გრაფიკს, ან მართავენ დოკუმენტების კონტროლს ASF-ის მთელ პორტფელზე.

2. 1. მიზანი და მოქმედების სფერო

ეს პოლიტიკა არეგულირებს კომპეტენციასა და ცნობიერებას ინდივიდებისთვის, რომლებიც ასრულებენ ASF-ის საკუთარ შიდა ოპერაციულ ფუნქციებს — რეესტრის მოვლა, საჩივრის მიღება და კოორდინაცია, დოკუმენტების კონტროლი და საბჭოსა და მიმოხილვის პანელის ადმინისტრაციული მხარდაჭერა — განსხვავებით ინსპექტორების სერტიფიცირების მოთხოვნებისგან (ASF ინსპექტორის სასწავლო სტანდარტი), საბჭოსა და მიმოხილვის პანელის არსებითი წევრობისგან (სტანდარტების შემუშავებისა და გადახედვის ASF-ის წესის 8–9 მუხლები) და გარე სასწავლო მომწოდებლებისგან (ASF სწავლებისა და განათლების სტანდარტები).

3. 2. რატომ არის მნიშვნელოვანი კომპეტენცია და არა მხოლოდ სწავლება: რეალური მტკიცებულება

ეს პოლიტიკა განზრახ არის სათაურდებული კომპეტენციისა და ცნობიერების, და არა მხოლოდ სწავლების გარშემო, და რეალური კვლევა ხსნის, რატომ აქვს ამ განსხვავებას მნიშვნელობა. სამუშაო სწავლების გავლენაზე თანამშრომელთა

შესრულებაზე ნაჩვენებია, რომ კომპეტენცია პირდაპირ შუამავლობს სწავლებასა და ფაქტობრივ შესრულებას შორის კავშირს — სხვა სიტყვებით, სწავლება თავისთავად არ აუმჯობესებს შესრულებას; ის აუმჯობესებს მხოლოდ იმდენად, რამდენადაც ნამდვილად წარმოქმნის კომპეტენციას [3]. სასწავლო სესიის დასრულება არ ნიშნავს კომპეტენტურად გახდომას, და ამ პოლიტიკის აქცენტი დოკუმენტირებულ, გადამოწმებულ კომპეტენციაზე მე-4 მუხლში, და არა მხოლოდ დასწრების ჩანაწერზე, პირდაპირ გამომდინარეობს ამ განსხვავებიდან.

ამ განსხვავების რეალური ეფექტი აბსტრაქტული არ არის. ერთი დოკუმენტირებული შემთხვევა ფორტუნა 500-ის კომპანიაში, სრულყოფილი უნარების პროგრამით, აღრიცხავს შეცდომების სიხშირის ორმოცდაათპროცენტიან შემცირებას, როგორც პირდაპირ შედეგს [4]. ცალკე, Association for Talent Development-ის კვლევა აჩვენებს, რომ ორგანიზაციები, რომლებიც ნამდვილად აინვესტირებენ თანამშრომელთა კომპეტენციაში, ფიქსირებენ საშუალოდ ოცდაოთხპროცენტიან პროდუქტიულობის ზრდას [4]. ხოლო კვლევა, კონკრეტულად რელევანტური ამ პოლიტიკის მე-5 მუხლისთვის — ნამდვილი გაგება და არა მექანიკური შესრულება — აჩვენებს, რომ ორგანიზაციები, რომლებიც ადარებენ შესრულებას სწავლებამდე და შემდეგ, და არა მხოლოდ ასრულებენ აღრიცხვას, ორმოცპროცენტით უფრო ხშირად აღწევენ თავიანთ სტრატეგიულ მიზნებს [4].

ცალკე დასკვნა ღირს აღნიშვნად იმისთვის, რას ამბობს იგი იმაზე, რატომ განასხვავებს მე-5 მუხლი ცნობიერებას კომპეტენციისგან: დიდი სამუშაო ძალის გამოკითხვა აჩვენებს, რომ ოთხმოცდაოთხპროცენტმა თანამშრომელმა თქვა, რომ უფრო დიდხანს დარჩებოდა ორგანიზაციაში, რომელიც ნამდვილად აინვესტირებდა მათ განვითარებაში [5]. კომპეტენცია მხოლოდ ტექნიკური მოთხოვნა არ არის — მისი აგება და აღიარება გავლენას ახდენს იმაზე, ირჩევენ თუ არა მის მფლობელი ადამიანები, რომ ASF-ში კონკრეტულად განაგრძონ მისი გამოყენება.

4. 3. კომპეტენციის მოთხოვნები ფუნქციის მიხედვით

- რეესტრის მოვლა — ASF-ის საჯარო აკრედიტაციის რეესტრის პოლიტიკის სრული გაგება, მათ შორის რა შეიძლება და რა არ შეიძლება გამოქვეყნდეს,

და სტატუსის განახლებების დროულობის მოთხოვნები
- საჩივრის მიღება და კოორდინაცია — ASF-ის საჯარო საჩივრებისა და უკუკავშირის პოლიტიკის გაგება, მათ შორის საჩივრის ავტორისთვის გასაწევი კონფიდენციალურობის დაცვა და ორი საჩივრის ტრაქტს შორის განსხვავება
- დოკუმენტების კონტროლი — ASF-ის დოკუმენტების კონტროლის პროცედურის გაგება, მათ შორის ვერსიების კონტროლი და მოძველებული დოკუმენტის გამოყენების თავიდან აცილება
- საბჭოსა და მიმოხილვის პანელის ადმინისტრაციული მხარდაჭერა — ინტერესთა კონფლიქტის პროცედურების გაგება „როგორ ავითარებს და გადახედავს ASF სტანდარტებს“-ის მე-10 მუხლის მიხედვით, საკმარისად იმისთვის, რომ ამოიცნოთ, როდის შეიძლება გრაფიკის ან კომუნიკაციის გადაწყვეტილებამ თავად შექმნას მიკერძოების შთაბეჭდილება

5. 4. კომპეტენციის ჩანაწერები

იმ რეალური მიგნების შესაბამისად მე-2 მუხლში, რომ სამუშაო სწავლებამდე და შემდეგ შესრულების შედარებაა, რაც ნამდვილად განსაზღვრავს მიზნების მიღწევას, ეს ჩანაწერი განიხილება ყოველ ჯერზე, როცა ადამიანის ფუნქცია იცვლება, და არ განიხილება როგორც ერთჯერადი დადასტურება, რომელიც მხოლოდ დანიშვნისას კეთდება.

6. 5. ცნობიერება

ფუნქციის სპეციფიკურ კომპეტენციასთან ერთად, ყოველი ადამიანი, რომელიც ასრულებს შიდა ოპერაციულ ფუნქციას, ინფორმირებულია და იგებს, როგორ უწყობს ხელს მისი კონკრეტული სამუშაო ASF-ის საერთო მთლიანობას, და რა ნამდვილი შედეგები აქვს ASF-ის საკუთარი მმართველი დოკუმენტების არდაცვას — არა მხოლოდ იმის, რომ წესი არსებობს, არამედ იმის, თუ რატომ არსებობს. ადამიანი, რომელიც ამუშავებს რეესტრის განახლებას და ესმის, რატომ აქვს სიზუსტეს მნიშვნელობა პაციენტისთვის, რომელიც ამოწმებს თავის ჩანაწერს, განსხვავდება იმისგან, ვინც მხოლოდ იცის, რომ ველი ერთი სამუშაო დღის ფარგლებში უნდა განახლდეს.

7. 6. კომპეტენციის ხარვეზის გამოსწორება

სადაც კომპეტენციის ხარვეზი გამოვლინდება — ASF-ის შიდა აუდიტის პროცედურის, ASF-ის შიდა შეუსაბამობის მეშვეობით...

8. ციტირებული წყაროები

- International Organization for Standardization. 6th ed. 2026.
- International Organization for Standardization. 2017.
- Effects of Training on Organizational Performance, on the mediating role of competency between job training and employee performance. 2020.
- Psico-Smart, citing Association for Talent Development and International Journal of Training and Development research. How Can Organizations Effectively Quantify the Impact of Employee Training on Productivity? 2026.
- LinkedIn Learning workforce survey, cited in Psico-Smart. 2026.

9. დანართი A — პერსონალის კომპეტენციის ჩანაწერი

ინახება ყოველი ადამიანისთვის, რომელიც ასრულებს შიდა ოპერაციულ ფუნქციას ამ პოლიტიკის მიხედვით.

ადამიანის სახელი: _____

შესრულებული ფუნქცია (მე-3 მუხლი): _____

კომპეტენციის მტკიცებულება

შესაბამისი კვალიფიკაცია

შესაბამისი გავლილი სწავლება

დემონსტრირებული შესაბამისი გამოცდილება

დეტალები: _____

ცნობიერების დადასტურება

დადასტურებული გაგება შესაბამისი მმართველი დოკუმენტის(ების) (მე-3 მუხლი)

დადასტურებული გაგება, როგორ უწყობს ხელს ეს ფუნქცია ASF-ის საერთო მთლიანობას (მე-5 მუხლი)

ჩანაწერი ბოლოს განხილულია: _____

განიხილა: _____

10. ინდექსი

ცნობიერება (განსხვავებული კომპეტენციისგან), 2, 5

კომპეტენცია როგორც შუამავალი (რეალური მტკიცებულება), 2

კომპეტენციის ხარვეზი, 6

კომპეტენციის ჩანაწერები, 4

კომპეტენციის მოთხოვნები ფუნქციის მიხედვით, 3

შენარჩუნება და ინვესტიცია (რეალური მიგნება), 2

სწავლება და კომპეტენცია, 2

ASF-ის ყოველი დოკუმენტი ამ პორტფელში ვარაუდობს, რომ მის შემსრულებლებს ის ნამდვილად ესმით. ეს პოლიტიკა ხდის ამ ვარაუდს სწორს და არა მხოლოდ მოსახერხებელს, და რეალური მტკიცებულება აჩვენებს, რომ განსხვავება სწავლებასა და ნამდვილ კომპეტენციას შორის სწორედ იქაა, სადაც ეს ვარაუდი ხშირად ირღვევა.

დოკუმენტის კონტროლი

PDF-ის ჩამოტვირთვა ↓

ამ გვერდზე

წინასიტყვაობა1. მიზანი და მოქმედების სფერო2. რატომ არის მნიშვნელოვანი კომპეტენცია და არა მხოლოდ სწავლება: რეალური მტკიცებულება3. კომპეტენციის მოთხოვნები ფუნქციის მიხედვით4. კომპეტენციის ჩანაწერები5. ცნობიერება6. კომპეტენციის ხარვეზის გამოსწორებაციტირებული წყაროებიდანართი A — პერსონალის კომპეტენციის ჩანაწერიინდექსი

11. გაქვთ კითხვა ამ დოკუმენტთან დაკავშირებით?

გასწორებები, თარგმანის მოთხოვნები და წინადადებები შემდეგი გადასინჯვის ციკლისთვის მოხარულები ვართ ყველასგან.

მოგვწერეთ

QR code

QR კოდი

დასკანირეთ გასახსნელად. დაბეჭდეთ გასაზიარებლად.

გაზიარებაFacebookLinkedInXWhatsApp

ბმულის კოპირება

დოკუმენტიQR-ის ჩამოტვირთვა