

Making the railway system work
better for society.

РЪКОВОДСТВО

Рамка за управление на компетентността за органи

	<i>Изготвено от</i>	<i>Валидирано от</i>	<i>Одобрено от</i>
<i>Име</i>	J. YEO	M. SCHITTEKATTE	C. CARR
<i>Длъжност</i>	Служител по проект	Ръководител на проект	Ръководител на звено
<i>Дата</i>	29.06.2018 г.	29.06.2018 г.	29.06.2018 г.
<i>Подпис</i>			

История на документа

<i>Версия</i>	<i>Дата</i>	<i>Коментари</i>
1.0	29.06.2018 г.	Окончателна версия за публикуване.

Настоящият документ е незадължително ръководство на Европейската железопътна агенция. Той не засяга процесите на вземане на решения, предвидени в приложимото законодателство на ЕС. Освен това задължителното тълкуване на законодателството на ЕС е изключително правомощие на Съда на Европейския съюз.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

1 Въведение

С цел да се гарантира ефективното извършване на оценки на безопасността от националните органи по безопасността (НОБ) и, когато е приложимо, от Агенцията за железопътен транспорт на Европейския съюз (наричана по-нататък „Агенцията“), както и за да се стимулира взаимното доверие между тях, националните органи по безопасността и Агенцията трябва да направят необходимото ангажираните в тези дейности служители да разполагат с необходимите компетенции.

След издаването на единен сертификат за безопасност или разрешение за безопасност националният орган по безопасността извършва надзор, за да се увери, че описаната от заявителя за единен сертификат за безопасност или разрешение за безопасност система за управление на безопасността (СУБ) се прилага ефективно и продължава да отговаря на законоустановените изисквания. За целта НОБ трябва да гарантира, че служителите, извършващи надзор, разполагат с необходимите компетенции.

По определение:

- **оценка на безопасността** са дейности, извършвани от орган, на който е възложена задачата да оценява дали СУБ на железопътно предприятие или управител на инфраструктура отговаря на възложените на това предприятие по закон задължения, като в рамките на оценката се проверява пълнотата, съгласуваността, относимостта и адекватността на заявлението и приложените към него документи с цел да се установи с увереност, че железопътното предприятие или управителят на инфраструктура има капацитет да функционира безопасно. Въз основа на заключенията от извършената оценка органът взема решение за издаване на единен сертификат за безопасност или разрешение за безопасност;
- **надзор** са дейности, извършвани от НОБ след издаването на единен сертификат за безопасност или разрешение за безопасност с цел да провери дали СУБ на железопътните предприятия или управителите на инфраструктура, които функционират в съответната държава членка, изпълняват текущо своите законоустановени задължения.

1.1 Цел на ръководството

Настоящият документ съдържа указания за органите, извършващи дейности по оценка на безопасността и надзор, относно това как да създадат, въведат в действие и поддържат система за управление на компетентността (СУК) за целите на управлението и развитието на компетентността на своя персонал.

Наред с това ръководството има за цел да определи хармонизирани изисквания по отношение на компетенциите, които са необходими на НОБ, за да гарантират, че разполагат с достатъчен и компетентен персонал за извършване на дейности по оценка на безопасността и надзор, както и да осъществяват ефективно наблюдение на нивото на безопасност в сектора в целия ЕС.

1.2 За кого е предназначено настоящото ръководство?

Ръководството е предназначено на първо място за НОБ и Агенцията, но е предоставено на разположение и на други агенции и секторни организации, които желаят да се информират относно изискванията по отношение на компетентността на персонала, изпълняващ подобни задачи.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

1.3 Обхват

Системата за управление на компетентността на една организация трябва да гарантира чрез предвидените процеси (напр. обучение, наставничество, наблюдение на работата на обучаващия и обучение на работното място), че служителите, които извършват оценки на безопасността и надзор, притежават необходимото ниво на компетентност за изпълнение на тези задачи.

Изискванията по отношение на компетенциите, посочени в настоящия документ, са съставени с оглед да дадат на НОБ ясна представа за знанията, уменията и поведението, които следва да покажат служителите, извършващи дейности по оценка на безопасността и надзор. Те са определени в съответствие с член 13 от Акта за изпълнение за определяне на практическите аспекти на издаването на единни сертификати за безопасност и член 6 от Общите методи за безопасност за осъществяване на надзор.

Предложените компетентности не представляват изисквания за подбор на служителите, извършващи дейности по оценка на безопасността и надзор. Издаващият орган е отговорен за съответните процеси, свързани с човешките ресурси (подбор, обучение и т.н.), прилагани с цел да се гарантира, че организацията разполага с необходимото ниво на компетентност, за да изпълнява посочените по-горе дейности.

1.4 Структура на ръководството

Настоящият документ е част от изготвения от Агенцията набор от ръководни документи в помощ на железопътните предприятия, управителите на инфраструктура, националните органи по безопасността и Агенцията във връзка с изпълнението на техните функции и задачи в съответствие с Директива (ЕС) 2016/798.



Фигура 1: Набор от ръководства на Агенцията

Съдържание

1	Въведение	2
1.1	Цел на ръководството	2
1.2	За кого е предназначено настоящото ръководство?	2
1.3	Обхват	3
1.4	Структура на ръководството	3
2	ЦИКЪЛ НА СИСТЕМАТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КОМПЕТЕННОСТТА	6
2.1	Общи положения	6
2.2	Стъпки в създаването на система за управление на компетентността.....	8
2.2.1	Определяне на изискванията за СУК	8
2.2.2	Разработване на СУК	8
2.2.3	Внедряване на СУК	8
2.2.4	Поддържане и развитие на компетентността	9
2.2.5	Проверка, одит и преглед на СУК.....	10
3	РАМКА ЗА КОМПЕТЕНЦИИ	12
3.1	Цялостни компетенции за оценка на безопасността	12
3.2	Предложение за рамка за компетенции в областта на надзора.....	15

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

2 ЦИКЪЛ НА СИСТЕМАТА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КОМПЕТЕННОСТТА

2.1 Общи положения

Създаването на рамка за компетентност е ефективен подход за оценка, поддържане и наблюдение на знанията, уменията и качествата на хората, работещи в една организация. Рамката дава възможност за измерване на актуалните нива на компетентност с цел да се гарантира, че членовете на персонала разполагат с необходимия експертен капацитет, за да изпълняват своите задачи. Наред с това рамката помага на ръководителите да вземат обосновани решения относно стратегиите за назначаване на служители или възлагане на дейности на подизпълнители, учене и развитие, задържане на служителите на работа и осигуряване на приемственост.

Компетентност и компетенции — каква е разликата?

Макар че специалистите в областта на човешките ресурси често използват термините „компетентност“ и „компетенции“ като взаимозаменяеми, в рамките на настоящия документ те са използвани със следните определения:

- **компетентност** е усвоена способност за ефективно изпълнение на задачи, задължения или функции, или казано по друг начин — да се действа компетентно в даден контекст във връзка с изпълнението на задача, задължение или функция. Компетентностите се придобиват чрез процес на научаване чрез практика, в рамките на който знания, умения, лични ценности и нагласи се интегрират и свързват с определена задача, задължение или функция. В текста на настоящия документ терминът компетентност означава способност за текущо изпълнение на отговорности и дейности в съответствие с установен стандарт.
- **компетенция** е всяко качество на дадено лице, което се свързва с тази способност или допринася за нея, независимо дали става дума за способност, личностно качество, ценности, знания, умения или нагласи. Притежаването на такива компетенции не прави съответното лице компетентно. За да бъдат съчетани тези качества в компетентност за удовлетворителното изпълнение на задача, задължение или функция, е необходимо обучение под някаква форма. Казано по друг начин, компетенциите представляват съчетание от знания, умения, нагласи, ценности и поведение, което обезпечава успешното изпълнение на задълженията, свързани с дадена длъжност, и което може да бъде придобито чрез работа, учене или формално обучение и наставничество.

Съотношението между компетентност и компетенции е следното: компетентността се изразява в прилагане на компетенциите, оценено въз основата на стандарт или набор от стандарти, докато хората показват компетентността си, като прилагат своите компетенции в рамките на работата си.

В обобщение:

	<i>Компетентност</i>	<i>Компетенция</i>
<i>Фокус</i>	Роля	Лице
<i>Определение</i>	Усвоена способност за ефективно изпълнение на задача, задължение или функция или способност да се действа компетентно в даден контекст във връзка с изпълнението на задача, задължение или функция. Компетентностите се придобиват чрез процес на научаване чрез практика, в	Всяко качество на дадено лице, което се свързва с тази способност или допринася за нея, независимо дали става дума за способност, личностно качество, ценности, знания, умения или нагласи. Притежаването на такива компетенции не прави съответното лице компетентно. За да бъдат съчетани тези качества в

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

	рамките на който знания, умения, лични ценности и нагласи се интегрират и свързват с определена задача, задължение или функция. В текста на настоящия документ терминът компетентност означава способност за текущо изпълнение на отговорности и дейности в съответствие с установен стандарт.	компетентност за удовлетворителното изпълнение на задача, задължение или функция, е необходимо обучение под някаква форма. Казано по друг начин, компетенциите представляват съчетание от знания, умения, нагласи, ценности и поведение, което обезпечава успешното изпълнение на трудовите задължения и което може да бъде придобито чрез работа, учене или формално обучение и наставничество.
<i>Времеви аспект</i>	Сега — компетентността се отнася до постижения и е ориентирана към миналото. Декларация по отношение на компетентността дава информация за капацитета на съответното лице в настоящия момент, а не за възможния му капацитет в бъдеще.	Бъдеще — компетенциите са свързани с потенциала на лицето за развитие и могат да се използват за прогнозиране на възможните му бъдещи постижения.

За целите на настоящото ръководство и Европейската регулаторна рамка понятието „система за управление на компетентността“ означава система, предназначена да гарантира, че всички служители, на които са възложени отговорности, свързани с оценка на безопасността и надзор, са компетентни да изпълняват своите задачи, както и че уменията и знанията на персонала се поддържат във всички обстоятелства. Както повечето системи за управление, тази система включва етапи на разработване, планиране, внедряване, наблюдение и преглед (вж. Фигура 2.).



Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

Фигура 2.: Цикъл на системата за управление на компетентността

2.2 Стъпки в създаването на система за управление на компетентността

2.2.1 Определяне на изискванията за СУК

Преди да се пристъпи към разработването на СУК, е необходимо да се определи целта на разработването на рамката. Рамките за компетентност способстват за постигане на определени цели. В разглеждания случай целта е да се осигури компетентността на персонала, който извършва оценка и надзор на безопасността, както и че този персонал преминава редовни проверки, за да се гарантира, че той продължава да отговаря на изискваното ниво. Начинът, по който планирате да използвате СУК, е от значение за определяне на кръга на лицата, които ще участват в нейното разработване, както и на способа за определяне на нейния обхват. Разработването на СУК може да ангажира значителни усилия и съответно трябва да бъде обезпечено с необходимите ресурси.

2.2.2 Разработване на СУК

Включете хората, ангажирани с текущата работа — тези рамки не следва да се разработват само от служителите на отделите по човешките ресурси, което невинаги са наясно какво на практика включва работата по всяка длъжност, въпреки че имат достъп до длъжностните характеристики. Същевременно работата по разработване на СУК не бива да се възлага изцяло на ръководители, които невинаги знаят какво точно прави всеки от подчинените им служители всеки ден. За да се получи цялостен поглед върху съдържанието на всяка длъжност, е необходимо да се черпи информация от източника (лицето, което работи на тази длъжност), както и да се вземе предвид информация от други източници относно това какво е необходимо за успешната работа на длъжността. По този начин се гарантира също, че рамката се използва съобразно потребностите. Наред с това е от важно значение рамката да отговаря на потребностите на хората, които ще я използват, за да могат да я възприемат във всекидневната си работа. Ако включите в нейното съдържание неподходящи компетенции, най-вероятно в повечето случаи няма да я възприемат като полезен инструмент.

Съберете информация от персонала чрез поредица от семинари (фокусни групи), лични интервюта и въпросници, за да добиете представа за компетенциите, необходими за успешно трудово изпълнение във всички звена и на всички равнища в организацията, както и в конкретни функционални групи. Включете преките ръководители и служителите в работата по разработване на рамката, като създадете работна група за разработване на рамката на системата за управление на компетентността. Информирайте персонала за целите на тази дейност. Анализ на отделните длъжности, обхващащ различни техники и съображения, ще даде най-подробни и точни резултати. Колкото по-високо е качеството на събраните данни, толкова по-прецизна ще бъде рамката.

2.2.3 Внедряване на СУК

a) Изготвяне на профили на компетентност за всяко работно място/длъжност/функция

Профилът на компетентност включва набор от компетенциите, които трябва да притежава заемащият длъжността, и определено ниво на професионални умения, в съответствие с което трябва да се упражнява всяка компетенция, за да се приеме, че съответното лице е компетентно. Профилът на компетентност за дадена длъжност може да се използва във всички звена на организацията като ясно и съгласувано определение на изискванията към заемащия длъжността и може да послужи на някои организации за определяне на задължителните нива на компетентност, изисквани от служителите, изпълняващи определени задачи, за да може съответната организация да изпълни приложимите регулаторни изисквания.

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

б) Подбор и назначаване на служители и оценка на служителите въз основа на утвърдените профили на компетентност

Определените компетенции, които трябва да притежава заемащият длъжността, следва да бъдат изброени в обявата за свободна длъжност. Процедурата по подбор може да включва основано на компетенциите интервю, в рамките на което се оценява поведенческата компетентност на кандидата за работа на определена длъжност. Акцентът в интервюто следва да е поставен върху това по какъв начин кандидатът е показал тази компетентност в миналото. Всеки въпрос е насочен към получаване на поведенческа информация за наличието на конкретна компетентност, като от кандидатите се изисква да приведат конкретни примери от професионалния си опит или за случаи, в които са показали въпросното поведение.

в) Създаване на инструменти за операционализиране на компетенциите (напр. оценки на трудовото изпълнение)

За да може да се направи оценка дали служителите притежават изискваните концепции на необходимото равнище, е необходимо да бъде въведена система за оценяване. Трябва да се отбележи, че макар оценката на трудовото изпълнение (която обикновено се провежда веднъж годишно) и оценката на компетентността често да се извършват въз основа на един същи процес, свързан с човешките ресурси (в зависимост от оценяваната компетентност), тези оценки имат различни резултати. В много случаи първата оценка се осъществява в контекста на система за управление на трудовото изпълнение, съгласно която доброто трудово изпълнение се възнаграждава, например със съответното възнаграждение, а лошото трудово изпълнение е основание за предприемане на коригиращи мерки, в много сериозни случаи и за налагане на санкции. Оценката на компетентността се извършва с цел да гарантира, че заемащият длъжността е компетентен да изпълнява задачите в съответствие с утвърдени стандарти. Ако в резултат на оценка бъде направено заключение, че заемащият дадена длъжност не е компетентен, независимо какви са основанията за това, се предприема програма за обучение/наставничество, след което се извършва повторна оценка, за да се гарантира, че лицето е достигнало изискваното ниво на компетентност. Ако заемащият длъжността не е в състояние да покаже своята компетентност, той/тя не трябва да изпълнява съответните задачи и се прилагат съответните процедури по отношение на човешките ресурси, предвидени в системата за управление на трудовото изпълнение.

г) Поддържане, развитие и оценяване на персонала въз основа на утвърдените профили на компетентност

След определянето на нивата на компетентност е необходимо да бъдат осигурени програми за обучение, за да се гарантира, че служителите отговарят на тези нива. Всяка система за управление трябва да позволява да се удостовери, че след обучението служителите могат да докажат, че притежават въпросната компетенция.

2.2.4 Поддържане и развитие на компетентността

а) Наблюдение и повторна оценка на трудовото изпълнение на персонала

Компетентността на служителите, които извършват оценка или надзор на безопасността, се поддържа чрез структуриран процес на наблюдение на трудовото изпълнение и повторна оценка на компетентността, който се осъществява от лицата, отговорни за управлението на процеса. Това може да е пряк ръководител или външен/вътрешен орган за оценка на компетентността. Когато се назначават служители, притежаващи базово ниво на

компетентност, те се включват в програма за обучение, за да се гарантира, че ще достигнат изискваното ниво на компетентност. След този етап поддържането на тяхната компетентност се осигурява чрез управление на тяхното трудово изпълнение чрез редовно наблюдение.

б) Актуализиране на компетентността на служителите

Необходимо е компетентността на персонала да се актуализира в резултат на законодателни и технологични изменения и т.н. В рамките на организацията компетенциите могат да бъдат интегрирани в дейностите за учене и развитие с цел служителите да развиват активно компетенциите, които са от решаващо значение за успешното функциониране на организацията. Обучението може да включва широк кръг дейности като вътрешни или външни курсове, обучение на работното място и конференции/семинари.

в) Управление на незадоволителното изпълнение

Незадоволителното изпълнение може да се определи като констатация на компетентния ръководител, че трудовото изпълнение на член на персонала не отговаря на нивото, изисквано съгласно утвърдените стандарти за компетентност. Основното средство за оценяване на индивидуалното трудово изпълнение е системата за оценка на персонала. В случаи на незадоволително изпълнение е необходима добре дефинирана система за подобряване на трудовото изпълнение, която да позволи анализ на причините и обстоятелствата, водещи до установените недостатъци, да помогне на съответния член на персонала да подобри своето изпълнение и да гарантира съгласуване на профилите на служителите, възложените им задължения и изискваното ниво на компетентност за всяка длъжност. Ръководният принцип е да се съдейства на служителите да постигнат оптимално трудово изпълнение.

г) Водене на документация

Следва да е налице система за управление на документи, която да позволява лесно проследяване на документите. Всички документи, свързани с управлението на трудовото изпълнение, следва да отговарят на изискванията на Регламент (ЕК) № 45/2001 относно защитата на личните данни.

2.2.5 Проверка, одит и преглед на СУК

Следва да е налице процедура за редовен преглед на СУК. Тази процедура е различна от годишната процедура за оценка на персонала, в рамките на която се оценява трудовото изпълнение на членовете на персонала. В този случай се търси отговор на въпроса дали компетенциите, посочени в профила на компетентност, и тяхното изисквано ниво все още са необходима предпоставка за успешното изпълнение на съответната задача.

Проверката включва анализ на използването на подходящи стандарти за компетентност, методите за оценяване и последователната употреба на процедури и работни указания, разработени за целите на СУК.

Одитирането на СУК включва цялостен анализ на системата, изготвяне на извадка и проверка на функционирането и съответствието на всички елементи на системата въз основа на процедурите и актуалните регулаторни изисквания.

Предвидени са процедури за преглед на СУК с цел да се гарантира нейната постоянна ефективност. В рамките на прегледа следва да се оценява ефективността на функционирането на цялостната система въз основа на утвърдени стандарти, ключови показатели за изпълнение и препоръки, формулирани в резултат на извършени проверки и одит. След приключването на прегледа резултатите от процедурата

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

и съответните препоръки следва да бъдат използвани на съответните етапи на процеса с цел систематично и редовно актуализиране и усъвършенстване на СУК.

3 РАМКА ЗА КОМПЕТЕНЦИИ

3.1 Цялостни компетенции за оценка на безопасността

Следната рамка за компетенции има ориентиран характер и обхваща изцяло задачите, изпълнявани от служителите, отговорни за оценката на безопасността. Не се изисква всеки служител да може да докаже, че притежава всички изброени технически компетенции. Организацията следва обаче да разполага с персонал с достатъчно ниво на технически знания в посочените области, които може да разгърне при необходимост. По отношение на нетехническите компетенции, поведенческите показатели са примери за наблюдавано поведение, които са свързани с компетентността и са по-скоро илюстративни, отколкото окончателни.

Съгласно предложения нов регулаторен режим, за целите на оценката компетентният орган може да предприеме, проверки и одити на място на железопътните предприятия, като в тези случаи ще бъдат необходими компетенциите за надзор, изброени в таблица Таблица 2.

Таблица 1: Рамка за компетенции за оценка на безопасността

Компетенция	Обяснение
Знания	
Регулаторна рамка на ЕС в областта на железопътния транспорт	<ul style="list-style-type: none"> Показва разбиране на целта на европейската регулаторна рамка в областта на железопътния транспорт и значението на сертифицирането за железопътната безопасност Показва познаване и разбиране на европейския подход Знае защо се извършва сертифициране и каква е целта на тази дейност Разбира връзките между сертифицирането и надзора
СУБ (или други сходни системи за управление)	<ul style="list-style-type: none"> Показва разбиране на системите за управление на безопасността, функциониращи чрез проверки, одит или оценка Показва познаване на начина, по който СУБ или сходна система за управление (напр. система за управление на качеството) осигурява контрол на риска в контекста на железопътния транспорт или друга област, характеризираща се със сходни оперативни и технически предизвикателства
Функциониране на железопътната система	<ul style="list-style-type: none"> Разбира отношението между техническите аспекти, хората и организацията на железопътната система. Това следва да включва разбиране на базово ниво на инфраструктурата, подвижния състав, управление на операциите и активите, според случая
Опит	
Оценка	<ul style="list-style-type: none"> Опит от сертифициране в контекста на практическото прилагане или на реализация на режим за оценка

Таблица 1: Рамка за компетенции за оценка на безопасността

Компетенция	Обяснение
Нетехнически компетенции (или „личностни качества“)	Примери за поведенчески показатели
Подходящо ниво на критичен анализ	<p>Качеството „критичност“ не означава просто човек да е негативно настроен или да изтъква какво не е наред в даден контекст, а предполага да той да е цялостно информиран и да има капацитет да допринася към задълбочен анализ и оценка. Демонстрира способността да се идентифицират ключови въпроси и взаимоотношения въз основа на информация; свързване и сравняване на данни от различни източници и идентифициране на причинно-следствени връзки.</p> <p>Притежаването на подходящ капацитет за критичен анализ (или на критично мислене¹) може да включва следните форми на поведение, наред с други:</p> <ul style="list-style-type: none"> • внимателно да обмисляте какви документи да анализирате и защо: да правите преценка кои документи са достоверни, да размишлявате върху техниките си за търсене и да ги развивате, а не само да търсите най-очевидните документи и/или да анализирате първото, което ви попадне; • да поставяте под съмнение и да проверявате документите, които четете: обосновани ли изглеждат мненията и идеите на автора? Защо — или защо не? • да търсите връзки (или несъответствия) и да формулирате собствени аргументи, подкрепени със спектър от внимателно обмислени гледни точки, а не само да повтаряте чужди идеи; • да търсите истината и да задавате правилните въпроси — на другите и на себе си; • да откривате и оспорвате потенциално пристрастно отношение, едностранчиви мнения, предразсъдъци и наличие на личен интерес в работата на другите и в собственото си мислене; • да оспорвате идеи — когато е уместно и въз основа на достоверни данни; • да търсите пропуски и да предлагате нови или различни решения; • да анализирате и адаптирате вашата професионална практика въз основа на вашите развиващи се знания.

¹ Учебни ресурси на Университета в Единбург: <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

Таблица 1: Рамка за компетенции за оценка на безопасността

Компетенция	Обяснение
Разрешаване на проблеми	<ul style="list-style-type: none"> • Може да анализира въпроси и проблеми по логичен и последователен начин, както и да проектира и прилага подходящи решения, използвайки знанията и опита си и призовавайки се на други референции и ресурси, при необходимост • Поставяне под съмнение на утвърдени допускания • Независимо мислене • Възприемчивост за нови идеи • Разбиране на обхвата на собствените знания/опит • Идентифициране на фактите с критично значение при анализ на комплексни проблеми • Разработване на творчески и практически решения съвместно със заявителя • Използване на техники за решаване на проблеми • Може да обработва голям обем информация • Използва техники, стимулиращи творческия подход към решаването на проблеми • Знае как да събира необходимата информация
Комуникация	<ul style="list-style-type: none"> • Слуша активно , обръща внимание на детайлите, анализира и извлича съществената информация и я представя по креативен, ясен, смислен и ефективен начин • Емпатия, възприемане на гледната точка на другите и разбиране на техните мотиви • Комуникира разбираемо и прецизно, както устно, така и писмено • Познава техниките за изразяване пред публика • Умее да ангажира вниманието на публиката • Използва техники за убеждаване, оказване на влияние, преговори и оказване на съдействие
Работа в екип	<ul style="list-style-type: none"> • Конструктивно и ефективно съдейства и сътрудничи на екипа, на цялата организация, както и на външни заинтересовани страни, в интерес на постигнато на общите цели, като в същото време показва уважение към хората от различни среди и с различен опит • Работи в сътрудничество с други лица в рамките на екип или от други звена в организацията • Зачита различията между хората • Работи ефективно в екип • Зачита функциите на участниците в екипа • Работи в сътрудничество с колеги от други звена в организацията • Знае как да оказва подкрепа на другите • Знае как да извлече полза от многообразието • Знае как да извлече полза от възможностите за полезно единодействие в екипа • Знае как да работи съвместно за постигане на важна обща цел и обща визия

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

3.2 Предложение за рамка за компетенции в областта на надзора

Изложената по-долу рамка за компетенции е разработена за използване във връзка с надзорните дейности, извършвани от НОБ. Не се изисква всеки служител да може да докаже, че притежава всички изброени технически компетенции. Организацията следва обаче да разполага с персонал с достатъчно ниво на технически знания в посочените области, които може да разгърне при необходимост. По отношение на нетехническите компетенции, поведенческите показатели са примери за наблюдавано поведение, които са свързани с компетентността и са по-скоро илюстративни, отколкото окончателни.

Таблица 2 : Рамка за компетенции в областта на надзора

Компетенция	Обяснение
Знания	
Регулаторна рамка на ЕС в областта на железопътния транспорт	<ul style="list-style-type: none"> Показва разбиране на целта на европейската регулаторна рамка в областта на железопътния транспорт и значението на надзора за железопътната безопасност Показва познаване и разбиране на европейския подход Знае защо се извършва надзор и каква е целта на тази дейност Разбира връзките между сертифицирането и надзора
СУБ (или други сходни системи за управление)	<ul style="list-style-type: none"> Показва разбиране на системите за управление на безопасността, функциониращи чрез проверки или одит Показва познаване на начина, по който СУБ или сходна система за управление (напр. система за управление на качеството) осигурява контрол на риска в контекста на железопътния транспорт или друга област, характеризираща се със сходни оперативни и технически предизвикателства
Принципи, техники и инструменти за надзор	<ul style="list-style-type: none"> Показва разбиране на целта на надзорните дейности и на практическото осъществяване на надзор от НОБ, и как резултатите от тези дейности се използват в процеса на оценка на съответствието
Оценка	<ul style="list-style-type: none"> Разбира динамичната взаимовръзка между процесите на сертифициране и надзор
Функциониране на железопътната система	<ul style="list-style-type: none"> Разбира отношението между техническите аспекти, хората и организацията на железопътната система. Това следва да включва разбиране на базово ниво на инфраструктурата, подвижния състав, управление на операциите и активите, според случая
Опит	
Надзор	<ul style="list-style-type: none"> Разбиране на дейността по оценка на риска и как тази дейност подпомага контрола на рисковете с оглед на нейното място в СУБ
Умения за интервюиране	<ul style="list-style-type: none"> Показва опит от прилагане на различни умения за интервюиране като задаване на отворени и затворени въпроси. Умее да установява доверие с интервюираните на всички равнища и да го предразполага

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

Таблица 2 : Рамка за компетенции в областта на надзора

<i>Компетенция</i>	<i>Обяснение</i>
Нетехнически компетенции (или „личностни качества“)	Примери за поведенчески показатели
Подходящо ниво на критичен анализ	<p>Качеството „критичност“ не означава просто човек да е негативно настроен или да изтъква какво не е наред в даден контекст, а предполага да той да е цялостно информиран и да има капацитет да допринася към задълбочен анализ и оценка. Демонстрира способността да се идентифицират ключови въпроси и взаимоотношения въз основа на информация; свързване и сравняване на данни от различни източници и идентифициране на причинно-следствени връзки.</p> <p>Притежаването на подходящ капацитет за критичен анализ (или на критично мислене²) може да включва следните форми на поведение, наред с други:</p> <ul style="list-style-type: none"> • внимателно да обмисляте какви документи да анализирате и защо: да правите преценка кои документи са достоверни, да размишлявате върху техниките си за търсене и да ги развивате, а не само да търсите най-очевидните документи и/или да анализирате първото, което ви попадне; • да поставяте под съмнение и да проверявате документите, които четете: обосновани ли изглеждат мненията и идеите на автора? Защо — или защо не? • да търсите връзки (или несъответствия) и да формулирате собствени аргументи, подкрепени със спектър от внимателно обмислени гледни точки, а не само да повтаряте чужди идеи; • да търсите истината и да задавате правилните въпроси — на другите и на себе си; • да откривате и оспорвате потенциално пристрастно отношение, едностранчиви мнения, предразсъдъци и наличие на личен интерес в работата на другите и в собственото си мислене; • да оспорвате идеи — когато е уместно и въз основа на достоверни данни; • да търсите пропуски и да предлагате нови или различни решения; • да анализирате и адаптирате вашата професионална практика въз основа на вашите развиващи се знания.

² Учебни ресурси на Университета в Единбург: <http://www.ed.ac.uk/institute-academic-development/postgraduate/taught/learning-resources/critical>

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.

Таблица 2 : Рамка за компетенции в областта на надзора

Компетенция	Обяснение
Разрешаване на проблеми	<ul style="list-style-type: none"> • Може да анализира въпроси и проблеми по логичен и последователен начин, както и да проектира и прилага подходящи решения, използвайки знанията и опита си и призовавайки се на други референции и ресурси, при необходимост • Поставяне под съмнение на утвърдени допускания • Независимо мислене • Възприемчивост за нови идеи • Разбиране на обхвата на собствените знания/опит • Идентифициране на фактите с критично значение при анализ на комплексни проблеми • Разработване на творчески и практически решения • Използване на техники за решаване на проблеми • Може да обработва голям обем информация • Използва техники, стимулиращи творческия подход към решаването на проблеми • Знае как да събира необходимата информация
Комуникация	<ul style="list-style-type: none"> • Слуша активно , обръща внимание на детайлите, анализира и извлича съществената информация и я представя по креативен, ясен, смислен и ефективен начин • Емпатия, възприемане на гледната точка на другите и разбиране на техните мотиви • Комуникира разбираемо и прецизно, както устно, така и писмено • Познава техниките за изразяване пред публика • Умее да ангажира вниманието на публиката • Използва техники за убеждаване, оказване на влияние, преговори и оказване на съдействие
Работа в екип	<ul style="list-style-type: none"> • Конструктивно и ефективно съдейства и сътрудничи на екипа, на цялата организация, както и на външни заинтересовани страни, в интерес на постигнато на общите цели, като в същото време показва уважение към хората от различни среди и с различен опит • Работи в сътрудничество с други лица в рамките на екип или от други звена в организацията • Зачита различията между хората • Работи ефективно в екип • Зачита функциите на участниците в екипа • Работи в сътрудничество с колеги от други звена в организацията • Знае как да оказва подкрепа на другите • Знае как да извлече полза от многообразието • Знае как да извлече полза от възможностите за полезно единодействие в екипа • Знае как да работи съвместно за постигане на важна обща цел и обща визия

Where it appears that there are differences between the translated version and the English version, the English version takes precedence.