

## ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

*Бартельтова Алена Викторовна,  
магистрант,*

*e-mail: shalagina.alenka@yandex.ru*

*Скворцова Галина Геннадьевна,*

*кандидат экономических наук, доцент,*

*e-mail: gala-skvortsova@yandex.ru*

*Тверской государственный технический университет,  
г. Тверь, Россия*

© Бартельтова А.В., Скворцова Г.Г., 2024

**Аннотация:** предложена модель для оценки качества дополнительного профессионального образования в сфере государственной службы на основе комплексной автоматизированной системы «Личный кабинет госслужащего». Выделены положительные стороны этой модели. Сделан вывод, что ее внедрение позволит улучшить доступность и эффективность оценки качества образования, снизить бюрократические издержки и повысить уровень профессионализма государственных служащих.

**Ключевые слова:** качество, дополнительное профессиональное образование, государственные служащие, модель, оценка, личный кабинет.

## FORMATION OF A MODEL FOR ASSESSING THE QUALITY OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF STATE CIVIL SERVANTS

*Barteltova A.V., Skvortsova G.G.,*

*Tver State Technical University*

**Abstract:** a model is proposed for assessing the quality of additional professional education in the field of public service based on the integrated automated system «Personal account of a civil servant». The positive aspects of this model are highlighted. It is concluded that its implementation will improve the accessibility and effectiveness of education quality assessment, reduce bureaucratic costs and increase the level of professionalism of civil servants.

**Keywords:** quality, additional professional education, civil servants, model, rating, personal account.

В современном мире объем требований к государственным служащим непрерывно растет. Для эффективного выполнения обязанностей им необходимо постоянно совершенствовать свои знания и навыки. Дополнительное профессиональное образование (ДПО) становится неотъемлемой частью процесса развития государственных служащих. При его получении сотрудники государственных организаций обретают возможность отслеживать и использовать в работе последние изменения в

законодательстве, новые технологии и методы работы. Однако важным аспектом является не только само прохождение обучения, но и оценка его качества.

Цель данной статьи – разработать модель для оценки качества ДПО в сфере государственной службы с использованием комплексной автоматизированной системы «Личный кабинет госслужащего».

Сегодня существует крайне серьезная для государственной службы проблема – отсутствие официально закрепленных в законодательстве моделей оценки качества ДПО государственных служащих. Проблема связана с необходимостью обеспечения отличной профессиональной подготовки и повышения квалификации этих служащих, что позволит организовать эффективную работу государственных органов и улучшить качество предоставляемых ими государственных услуг.

В век информационных технологий создание инновационных продуктов чрезвычайно важно. Использование технологических инструментов – это часть повседневной работы любого сотрудника органов государственной власти. Вышеупомянутые факты подтверждают актуальность внедрения новых технологий и в процесс оценки качества ДПО в системе государственной службы.

Личный кабинет госслужащего – это онлайн-платформа и (или) веб-приложение, предназначенное для получения и обработки информации о государственных служащих. В нем содержатся все основные сведения о сотруднике, т. е. его персональные данные, такие как контактная информация, квалификация, опыт работы и результаты профессионального обучения.

Для организации процесса оценки качества ДПО с помощью сервиса «Личный кабинет госслужащего» предлагается следующий алгоритм:

1. Определить функционал онлайн-платформы. Его возможная схема представлена на рис. 1.
2. Разработать дизайн и интерфейс личного кабинета. Они должны быть удобны в использовании и соответствовать требованиям потребителей.
3. Создать базу данных. Она позволит хранить информацию о каждом сотруднике и его индивидуальном плане развития.
4. Разработать систему аутентификации (проверки подлинности) и авторизации, чтобы сотрудники могли получить доступ к своему личному кабинету и управлять личным планом развития.

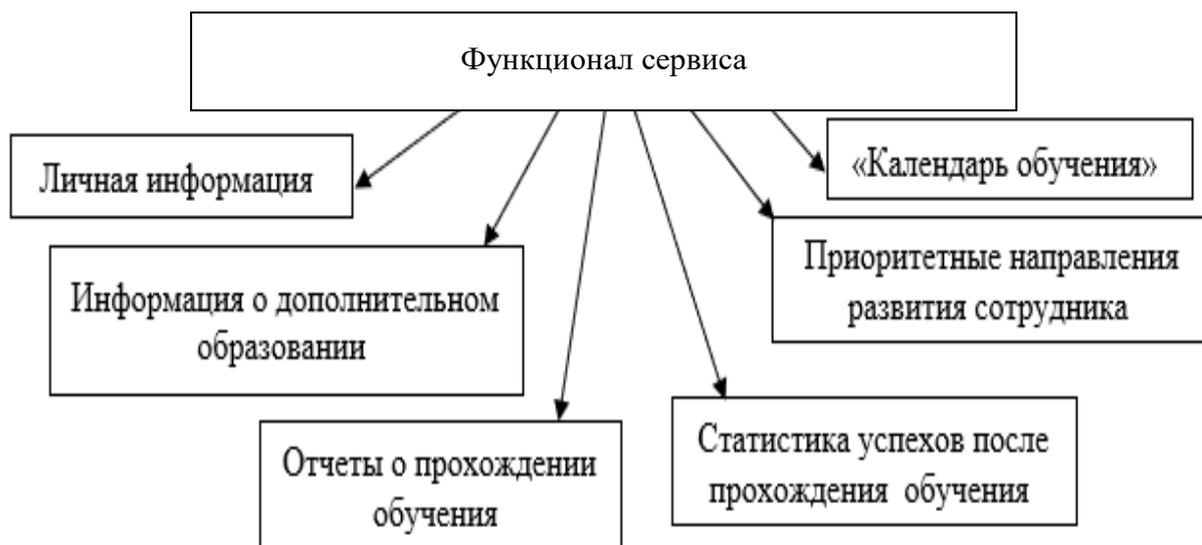


Рис. 1. Функционал онлайн-платформы «Личный кабинет госслужащего»

Предполагается, что создание личного кабинета позволит государственным служащим получать доступ к необходимой информации и материалам для обучения в любое удобное время и из любого места с помощью интернета. Этот кабинет также даст возможность контролировать и оценивать прогресс сотрудников во время обучения, а также его эффективность в целом. Кроме того, обучение через личный кабинет поможет работникам получать дополнительные навыки и знания с помощью закреплённых в нём методических пособий, что может улучшить качество обслуживания граждан в рамках профессиональной деятельности.

Рассмотрим, как внедрение комплексной автономной системы «Личный кабинет госслужащего» позволит контролировать и оценивать качество ДПО. Отметим, что в настоящее время диагностике качества ДПО в системе государственной службы уделяется недостаточно внимания: этот инструмент рассматривается исключительно как вспомогательный.

Обзор научных трудов показал, что в центре внимания в основном находятся вопросы оценки качества обучения в учебных заведениях. Итогом многолетних обсуждений, посвящённых термину «качество образования», стал вывод о том, что это многомерное, многофункциональное, сложное понятие, дающее представление об условиях и результатах учебного процесса, а также о соответствии их нормативным требованиям [2, с. 223].

Поскольку курсы ДПО для государственных служащих проводятся чаще всего на базе вузов, концепция оценки качества, разработанная для учреждений высшего образования, является наиболее близкой к той, которую можно использовать для оценки качества ДПО в системе государственной службы.

Предлагается в содержание процесса оценки качества ДПО включить все традиционные виды оценки: входную, текущую, рубежную и итоговую [3, с. 52].

Для оценки качества рекомендуем использовать функциональный модуль интерфейса онлайн-платформы «Отчеты о прохождении обучения». В ней в процессе обучения будут систематизироваться данные о контроле знаний сотрудников, а также их замечания и предложения, касающиеся пройденных курсов.

Исходя из значений, собранных системой показателей, специалисты смогут подвести итоги получения ДПО каждым сотрудником. В этой же системе будет возможность отслеживать профессиональные достижения после пройденных курсов. Эти достижения также можно посчитать показателем и отнести к этапу итогового контроля, учитывать при формировании конечных индикаторов качества.

Таким образом, в рассматриваемом личном кабинете можно проверить качество не только тех курсов, которые были пройдены онлайн, но и тех, что были проведены очно. Для этого необходимо осуществить тестирование, т. е. входной, рубежный и итоговый контроль знаний, и его результаты внести в базу данных онлайн-платформы, которая их обрабатывает.

В модуле «Отчеты о прохождении обучения» также предусмотрена возможность внесения показателей по итогам мониторинга, реализуемого после прохождения обучения. Последующий контроль качества обучения должен проводиться в течение нескольких месяцев непосредственно руководителем на рабочем месте во время выполнения подчиненным профессиональных задач. Это поможет оценить качество полученных знаний в полном объеме.

Для наглядного представления многочисленных показателей удобно будет использовать статистические инструменты, изложенные в источнике [1]. Метод «Контрольный листок» подходит для оценки качества получения ДПО каждым отдельным сотрудником или группой работников, метод «Контрольная карта» – для систематизации и обобщения большого количества показателей (рис. 2), в том числе их значения за месяц или полугодие. Фрагмент контрольного листка для оценки групп традиционными методами контроля представлен ниже:

Вид контроля	Группа 1	Группа 2	Группа 3
1. Входной	5,9	5,5	6,1
2. Текущий	5,5	5,7	6,0
3. Рубежный	7,7	7,9	7,0
4. Итоговый	8,8	8,9	9,1
Разница показателей входного и итогового контроля	2,9	3,4	3

Баллы

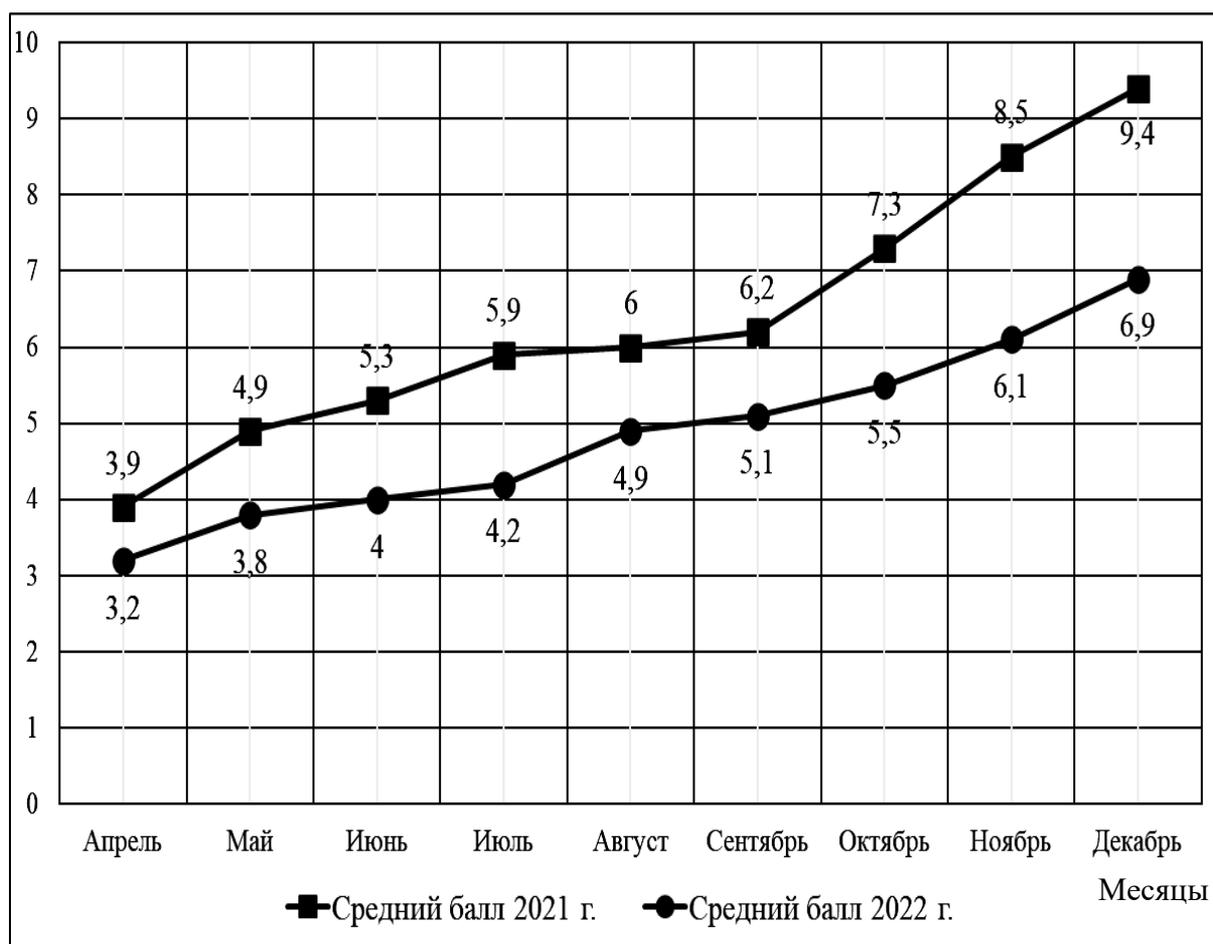


Рис. 2. Контрольная карта для сравнения групповых показателей

Предлагаемая модель позволит не только эффективно оценивать качество ДПО в системе государственной службы, но и оптимизировать процессы финансирования этой отрасли, т. е. даст возможность тратить деньги на доработку действительно нуждающихся в этом направлений. Иными словами, применение описанной модели будет способствовать значительному сокращению расходов на ДПО, имеющих в системе государственной службы, без причинения ущерба качеству образования.

Все вышеперечисленное позволяет выделить положительные стороны предлагаемой модели оценки качества ДПО государственных служащих:

1. Удобство и доступность: личный кабинет дает возможность получать доступ к необходимой информации и обучающим материалам в любое удобное время и из любого места при наличии интернета.

2. Индивидуальный подход: указанный кабинет госслужащий может настроить лично для себя, с учетом своих нужд и запросов, благодаря чему он получит требуемые данные и материалы для обучения, соответствующие его профессиональным интересам и потребностям.

3. Контроль и оценка: личный кабинет позволяет контролировать прогресс служащих в обучении, а также оценивать эффективность и качество их обучения в целом.

4. Экономия времени и ресурсов: использование вышеназванного кабинета может уменьшить затраты на обучение, так как не требуется физического присутствия на курсах и семинарах; сокращается время на поиск и сбор нужных сведений.

5. Повышение качества работы: обучение через личный кабинет помогает государственным служащим формировать дополнительные навыки и получать новые знания, что улучшает качество и усиливает эффективность выполнения ими своих обязанностей.

Таким образом, модель оценки качества ДПО в сфере государственной службы с использованием комплексной автоматизированной системы «Личный кабинет госслужащего», представленная в статье, обеспечит интеграцию различных функций, таких как учет профессиональных достижений, планирование и отслеживание процесса обучения, оценка результатов. Данная модель – это прогрессивный инструмент, способствующий повышению профессионализма и результативности работы указанной категории работников.

Разработка и развитие личного кабинета госслужащего могут включать в себя расширение функционала, автоматизацию процессов и настройки с учетом предпочтений пользователей. Внедрение модели даст возможность улучшить доступность и эффективность оценки качества образования, снизить бюрократические издержки и повысить уровень профессионализма сотрудников государственных организаций.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Барабанова О.А., Васильев В.А., Москалев П.В. Семь инструментов управления качеством [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.studmed.ru/view/barabanova-oa-i-dr-sem-instrumentov-kontrolya-kachestva\\_2bbf31488d6.html](https://www.studmed.ru/view/barabanova-oa-i-dr-sem-instrumentov-kontrolya-kachestva_2bbf31488d6.html) (дата обращения: 17.08.2023).

2. Дмитриева Е.Н., Курицына Г.В. Содержание оценки качества дистанционного обучения в вузе // Ключевые проблемы науки и образования. 2015. № 6. С. 223–228.

3. Курзаева Л.В., Овчинникова И.В. Управление качеством образования и современные средства оценивания результатов обучения: учеб. пособие. М.: ФЛИНТА, 2015. 100 с. URL: <http://sh18.ru/wp-content/uploads/2017/11/Upravlenie-kachestvom-obrazovaniya-i-sovremennyye-sredstva-otsenivaniya-rezultatov-obucheniya.pdf> (дата обращения: 18.08.2023).