ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «АКАДЕМИЯ ЛИДЕРСТВА И АДМИНИСТРИРОВАНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ФНС РОССИИ»

Утверждаю

Ректор «Академии ФНС ЛАБ»

_____И.А. Ефремов

«12» января 2026 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «Социальный и профессиональный капитал гражданского служащего»

повышения квалификации государственных гражданских служащих
(трудоемкость программы – 32 часа)

РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА
на заседании департамента
управленческих и личностных компетенций
(протокол № 29 от 27.11.2025 года)

2026

ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА 3
1. ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 6
2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ 6
3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ 9
3.1 УЧЕБНЫЙ ПЛАН 9
3.2 КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК 10
3.3 РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ РАЗДЕЛОВ (ДИСЦИПЛИН) 12
3.3.1. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА (ДИСЦИПЛИНЫ) «ТРЕНИНГ-ЗНАКОМСТВО» 12
3.3.2. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА (ДИСЦИПЛИНЫ) «ПОЛИЛОГ КУЛЬТУР РОССИИ: ОТ ИСТОРИЧЕСКОЙ ПАМЯТИ К НАЦИОНАЛЬНОМУ ДОСТОЯНИЮ» 12
3.3.3. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА (ДИСЦИПЛИНЫ) «СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: ПОНЯТИЕ, КОНЦЕПЦИИ, ИЗМЕРЕНИЯ» 13
3.3.4. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА (ДИСЦИПЛИНЫ) «КОМПЕТЕНЦИИ НОВОГО ВРЕМЕНИ: ПОДХОДЫ И КЛАССИФИКАЦИЯ»
3.3.5. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА (ДИСЦИПЛИНЫ) «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО»
4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 14
4.1 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ 14
4.2 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ 15
4.3. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ 17
4.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 17
5. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ 19
5.1 ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ 19
5.2 ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И ИНЫЕ КОМПОНЕНТЫ 20

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Необходимость постоянного обновления знаний и совершенствования навыков государственных гражданских служащих, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и потребностью освоения ими новых способов решения профессиональных задач, в том числе развитие навыков накопления своего социального и профессионального капитала, эффективного межличностного взаимодействия на государственной гражданской службе, формирование позитивного имиджа государственного гражданского служащего и повышения культурного уровня, что подтверждает актуальность разработки дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Социальный и профессиональный капитал государственного служащего».

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Социальный и профессиональный капитал гражданского служащего» (далее – Программа) разработана и реализуется в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации»;
- Приказом Минобрнауки России от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- квалификационными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими территориальных органов Федеральной налоговой службы;
- Уставом Академии и иными локальными нормативными актами;
- Письмом Минобрнауки России от 21.04.2015 № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ»;
- Письмом Минобрнауки России от 22.04.2015 № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций-разъяснений по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов».

Программа разработана с целью обеспечения выполнения Государственного задания Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия лидерства и администрирования бизнес-процессов ФНС России» (далее – Академия) на 2026 год.

Программа разработана с учетом квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими территориальных органов Федеральной налоговой службы, а также в соответствии со Справочником квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, утвержденных Минтрудом России.

Программа ориентирована на государственных гражданских служащих Федеральной налоговой службы (далее – гражданский служащий) главной, ведущей, старшей, младшей групп должностей категории «руководители», «специалисты», «обеспечивающие специалисты».

Организация и проведение образовательных мероприятий по программе осуществляется в соответствии с Планом-графиком дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих Федеральной налоговой службы.

Программа ориентирована на современные образовательные технологии и средства обучения и соответствует действующим нормативным правовым актам, регулирующим деятельность налоговых органов в Российской Федерации.

Разработчики (составители) программы: Южина Евгения Васильевна

1. ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Целью реализации программы является совершенствование, формирование и развитие у гражданских служащих профессиональных компетенций, теоретических знаний и практических навыков, необходимых для эффективного создания и поддержания продуктивных социальных связей и сетей, способствующих повышению качества государственного управления и обеспечению соответствия их квалификации меняющимся условиям профессиональной и социальной среды.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения программы слушатель должен:

Знать:

- особенности полилога культур России;
- понятие социального капитала, основные концепции и особенности измерения;
- подходы и классификацию подходов компетеций Нового времени;
- особенности формирования и развития профессионального капитала гражданского служащего.

Уметь:

- анализировать особенности взаимодействия и диалога различных культур в современной России;
- ориентироваться в основных подходах к понятию социального капитала;
- применять в своей работе компетенции Нового времени;
- понимать особенности профессионального капитала гражданских служащих;
- использовать полученные знания в своей профессиональной деятельности.

Владеть навыками:

- анализа вопросов межкультурных взаимодействий;
- накопления и увеличения своего социального капитала в процессе осуществления служебной деятельности;
- аргументации использования компетенций Нового времени в служебной деятельности;
- анализа различных ситуаций, связанных с расширением профессионального капитала.

Федеральные государственные гражданские служащие ФНС России, прошедшие обучение по настоящей программе, должны обладать **следующими компетенциями**:

− способностью инициативно выдвигать и внедрять изменения в процессах, которые помогают оптимизировать и повышать эффективности работы подразделения;

− способностью доводить начатые дела до конца, брать на себя ответственность за результат свой и своих подчиненных (в том числе негативный);

− способностью свободно управлять сложными переговорами с негативно настроенными собеседниками, добивается взаимовыгодных результатов;

− способностью устанавливать контакт, заручаться поддержкой в коммуникациях с широким кругом контактов для построения долгосрочных взаимоотношений;

– способностью выстраивать систему межфункциональных коммуникаций внутри организации и со смежными функциональными единицами.

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ (СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ)

3.1 УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин, тем	Всего часов	В том числе			Форма контроля
			лекции	практические занятия	промежуточная/итоговая аттестация	
1	Тренинг-знакомство	2	0	2		
2	Полилог культур России: от исторической памяти к национальному достоянию	2	2	0		
3	Социальный капитал: понятие, концепции, измерения	10	4	6		
4	Компетенции Нового времени: подходы и классификация	6	2	4		
5	Профессиональный капитал гражданского служащего	8	4	4		
Всего аудиторных часов		**28**	**12**	**16**		

Итоговая аттестация	**4**				Проектная работа
Итого	**32**	**12**	**16**	**4**	

3.2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин, тем	Всего часов	В том числе			Форма контроля
			лекции	практические занятия	промежуточная/итоговая аттестация	
1	Тренинг-знакомство	**2**	0	2		
1.1	Тренинг-знакомство	2	0	2		
2	Полилог культур России: от исторической памяти к национальному достоянию	**2**	2	0		
2.1	Полилог культур России: от исторической памяти к национальному достоянию	2	2	0		
3	Социальный капитал: понятие, концепции, измерения	**10**	4	6		
3.1	Концепции социального капитала П.Бурдье, Д.Коулмена, Р.Патнема	2	1	1		
3.2	Эмоциональный, символический и адаптивный капитал	4	1	3		
3.3	Измерения социального капитала. Теория слабых связей	4	2	2		
4	Компетенции Нового времени: подходы и классификация	**6**	2	4		
4.1	Секторальные и сквозные компетенции	4	1	3		
4.2	Трансферные компетенции гражданского служащего	2	1	1		
5	Профессиональный капитал гражданского служащего	**8**	4	4		
5.1	Понятие и содержание профессионализма	4	2	2		
5.2	Формирование и развитие профессионального капитала гражданского служащего	4	2	2		
Всего аудиторных часов		**28**	**12**	**16**		
Итоговая аттестация		**4**				Проектная работа
Итого		**32**	**12**	**16**	**4**	

3.3 КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Программа повышения квалификации «Социальный и профессиональный капитал гражданского служащего» предусматривает изучение всех разделов, представленных в учебном плане.

Общая трудоемкость программы составляет 32 часа, в том числе итоговая аттестация.

Форма обучения: очная.

Учебные занятия проводятся в соответствии с расписанием.

Для всех видов учебных занятий устанавливается академический час продолжительностью 45 минут.

Режим занятий:

5-6 дней в неделю, 6-8 академических часов в день (очная форма обучения)

Период (продолжительность) обучения составляет 1 неделя.

Срок освоения программы обеспечивает возможность достижения планируемых результатов обучения.

Периоды проведения занятий по программе определяются Планом-графиком дополнительного профессионального образования федеральных государственных гражданских служащих Федеральной налоговой службы.

Обучение по программе завершается итоговой аттестацией экзаменом в форме проектной работы.

По окончании учебного процесса осуществляется подведение итогов, отчисление слушателей, оформление и выдача соответствующих документов о квалификации успешно освоившим программу обучения и прошедшим итоговую аттестацию.

Календарный учебный график

№ п/п	Наименование разделов (дисциплин, модулей)	Периоды	Кол-во, часов
1	Тренинг-знакомство	Первый день	2
2	Полилог культур России: от исторической памяти к национальному достоянию	Первый день	2
3	Социальный капитал: понятие, концепции, измерения	Первый день	4
4	Социальный капитал: понятие, концепции, измерения	Второй день	6

5	Компетенции Нового времени: подходы и классификация	Третий день	6
6	Профессиональный капитал гражданского служащего	Четвертый день	8
7	Итоговая аттестация	Последний день обучения	4
	Итого		32

3.4.РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ РАЗДЕЛОВ (ДИСЦИПЛИН, МОДУЛЕЙ)

3.4.1. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА 1 (ДИСЦИПЛИНЫ, МОДУЛЯ) «Тренинг-знакомство» (2 часа)

Тема 1.1. «Тренинг-знакомство» (2 часа)

Практические занятия — 2 часа

Знакомство слушателей между собой. Представление себя аудитории. Формирование мотивации к совместной деятельности. Создание положительного настроя на последующие занятия в рамках программы обучения. Формирование интереса к процессам самопознания и саморазвития.

Оценка качества освоения раздела (дисциплины) программы

Настоящей программой по разделу «Тренинг-знакомство» не предусмотрена промежуточная аттестация.

3.4.2. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА 2 (ДИСЦИПЛИНЫ, МОДУЛЯ) «Полилог культур России: от исторической памяти к национальному достоянию» (2 часа)

Тема 2.1. «Полилог культур России: от исторической памяти к национальному достоянию» (2 часа)

Лекционные занятия — 2 часа.

Россия — поликультурное пространство. Россия между Западом и Востоком: особенности формирования российской культуры. Региональные и этнокультурные образования на территории России. Региональные культуры. Наша страна — поликонфессиональное государство. Историко-культурное и художественное наследие России и историческая память.

Оценка качества освоения раздела (дисциплины) программы

Настоящей программой по разделу «Полилог культур России: от исторической памяти к национальному достоянию» не предусмотрена промежуточная аттестация.

3.4.3. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА 3 (ДИСЦИПЛИНЫ, МОДУЛЯ) «Социальный капитал: понятие, концепции, измерения» (10 часов)

Тема 3.1. Концепции социального капитала П.Бурдье, Д.Коулмена, Р.Патнэма (2 часа)

Лекционные занятия — 1 час.

Социальный капитал как групповой ресурс в виде социальных связей П. Бурдье. Возможности его использован для получения выгоды, снижения издержек и повышения прибыли. Социальный капитал как ресурс, возникающий из доверия, норм и социальных связей для достижения совместных целей по Д.Коулмену. Социальный капитал в виде набора черт социальной организации, таких как доверие, нормы и сети Р.Патнэма.

Практические занятия — 1 час.

Доступ к ресурсам партнеров. Значение сети социальных связей по П. Бурдье. Понимание доверия Д. Коулмена и значение доверия для выстраивания социальных связей. Ресурсы повышения эффективности общества Р.Патнэма.

Тема 3.2. Эмоциональный, символический и адаптивный капитал (4 часа)

Лекционные занятия — 1 час

Понятие и особенности эмоционального капитала. Понятие и особенности символического капитала. Понятие и особенности адаптивного капитала.

Практические занятия — 3 часа

Функции, роль и значение эмоционального капитала. Функции, роль и значение символического капитала. Функции, роль и значение адаптивного капитала. Взаимосвязь эмоционального, символического и алаптивного капитала.

Тема 3.3. Измерения социального капитала. Теория слабых связей (4 часа)

Лекционные занятия — 2 часа

Основные метходы и подходы к изменению социального капитала. Индексный метод. Статистический анализ. Опросы. Теория слабых связей М. Грановеттера. Значение слабых связей для получения доступа к новым возможностям.

Практические занятия — 2 часа

Особенности индексного метода изменения социального капитала. Применение многомерного анализа для измерения социального капитала. Виды социальных связей. Близкий круг и дальний круг. Особенности слабых связей. Анализ преимуществ слабых связей.

Оценка качества освоения раздела (дисциплины) программы

Настоящей программой по разделу «Социальный капитал: понятие, концепции, измерения» не предусмотрена промежуточная аттестация.

3.4.4. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА 4 (ДИСЦИПЛИНЫ, МОДУЛЯ) «Компетенции Нового времени: подходы и классификация» (6 часов)

Тема 4.1. Секторальные и сквозные компетенции (4 часа)

Лекционные занятия — 1 час

Ключевые компетенции современности. Виды компетенций Нового времени. Понятие секторальных компетенций. Понятие сквозных компетенций.

Практические занятия — 3 часа

Особенности и основные характеристики профессиональных компетенций. Особенности и основные характеристики личностных компетенций. Особенности и основные характеристики управленческих компетенций. Особенности и основные характеристики коммуникатиыных компетенций. Особенности и основные характеристики корпоративных компетенций. Особенности и основные характеристики универсальных компетенций.

Тема 4.2. Трансферные компетенции гражданского служащего (2 часа)

Лекционные занятия — 1 час

Понятие и особенности трансферных компетенций. Роль и значение трансферных компетенций в деятельности гражданских служащих. Системное мышление. Адаптивность. Саморефлексия. Глобальное мышление. Умение работать с новыми технологиями. Умение выстраивать партнерские отношения.

Практические занятия — 1 час

Компетенции гражданского служащего, обеспечивающие эффективность выполнениясслужебных обязанностей. Профессионализм. Ответственность. Дисциплинированность. Нацеленность на результат. Организованность. Инициативность. Способность к анализу информации. Самостоятельность в принятии решений. Сотрудничество. Клиентоцентричность.

Оценка качества освоения раздела (дисциплины) программы

Настоящей программой по разделу «Компетенции Нового времени: подходы и классификация» не предусмотрена промежуточная аттестация.

3.4.5. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РАЗДЕЛА 5 (ДИСЦИПЛИНЫ, МОДУЛЯ) «Профессиональный капитал гражданского служащего» (8 часов)

Тема 5.1. Понятие и содержание профессионализма (4 часа)

Лекционные занятия — 2 часа

Профессионализм как ценность гражданского общества. Категория профессионализма: многоаспектный подход. Основные компоненты профессионализма. Базовые маркеры профессионализма. Стрессоустойчивость в профессиональной деятельности. Профилактика профессионального выгорания.

Практические занятия — 2 часа

Особенности профессионализма гражданских служащих. Профессиональные качества и компетентность. Личные качества. Поведенческие качества и ответственность. Особенности профессионального мировоззрения.

Тема 5.2. Формирование и развитие профессионального капитала гражданского служащего (4 часа)

Лекционные занятия — 2 часа

Понятие профессионального капитала гражданского служащего. Сущность профессионального обучения гражданского служащего. Особенности профессионального развития гражданского служащего. Элементы и основные формы профессионального развития гражданского служащего. Накопление и последующее использование профессиональных компетенций.

Практические занятия — 2 часа

Управление профессиональным развитием гражданских служащих. Программа развития гражданского служащего. Аттестация гражданского служащего. Мотивация повышения профессионалного уровня гражданского служащего.

Оценка качества освоения раздела (дисциплины) программы

Настоящей программой по разделу «Профессиональный капитал гражданского служащего» не предусмотрена промежуточная аттестация.

Итоговая аттестация – экзамен в форме проектной работы.

Подведение итогов освоения слушателями программы

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Материально-техническое обеспечение

Для обеспечения процесса обучения и оценки качества освоения слушателями программы требуется:

1. Аудитория для проведения учебных занятий;
2. Столы, стулья по количеству слушателей в группе;
3. Рабочее место преподавателя (стол, стул, компьютер);
4. Мультимедийный проектор;
5. Акустическая система;
6. Экран;
7. Компьютер/ноутбук;
8. Интерактивная доска;
9. Флипчарт;
10. Доступ к сети Интернет;
11. Доступ к информационно-справочным и поисковым системам;
12. Раздаточный материал.

Материально-техническое и информационно-техническое оснащение образовательного процесса в Академии позволяет обеспечить качественную реализацию настоящей программы.

Все учебные помещения Академии оснащены учебной мебелью, рабочим местом для преподавателя и необходимыми техническими средствами обучения.

Компьютерные классы оборудованы автоматизированными рабочими местами для проведения занятий из расчёта одно рабочее место на одного обучающегося при проведении занятий в данных классах. Компьютерные классы оснащены кондиционерами, интерактивными досками и акустическими системами, имеют современное офисное лицензионное программное обеспечение (*офисный пакет LibreOffice, Веб-браузер Chromium, спутник, программа для работы с компьютерным классом Veyon, интерактивное ПО для работы с доской OpenDesk, ПО для участия в вебинарах и т.д.*).

Для самостоятельной работы слушателей установлены персональные компьютеры, объединённые в локальную сеть.

В Академии имеется библиотека с читальным залом. Слушатели имеют возможность работать с информационной справочной системой «Консультант Плюс», пользоваться электронной библиотечной системой «Университетская библиотека онлайн» и учебными материалами Академии. Подключение

библиотеки Академии к сети Интернет обеспечивает удаленный доступ к электронным каталогам и полнотекстовым базам.

4.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Учебно-методическое обеспечение программы включает в себя: учебный план, календарный учебный график, расписание занятий, рабочие программы учебных разделов (дисциплин, модулей), комплекс учебно-методических (справочных, информационных, раздаточных) и оценочных материалов.

Для обеспечения слушателей, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, разрабатываются электронные учебные и информационные (справочные) материалы по разделам (дисциплинам) программы.

Перечень литературы и интернет-ресурсов, рекомендуемых для освоения программы

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года. Принята на всенародном референдуме 12 декабря 1993 г.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"
4. Указ Президента РФ от 21.02.2019 N 68 "О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации" (вместе с "Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих)
5. Указ Президента РФ от 07.05.2024 N 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года"
6. Постановление Правительства РФ от 18.05.2019 г. № 619 "О государственном образовательном сертификате на дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего Российской Федерации".

Рекомендуемая литература:

1. Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология / пер. с англ. М. С. Добряковой. — Random House, 2002. — Т. 3, № 5.
2. Еварович С.А., Лаврова Т.Б., Мартынова С.Э., Полякова А.Г. Механизмы организации, планирования и учета мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих. – Москва, РАНХиГС, 2020. – 73 с.
3. Кайсарова В.П. о профессиональных компетенциях государственных служащих в сфере работы с данными в регионе // Труд в

современной российской экономике. Социальное измерение.СПбГУ,2021. С. 202-220.

4. Кайсарова В.П., Винокурова М.Ю. Профессиональное развитие цифровых компетенций современных государственных служащих: российский и зарубежный опыт //Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 88. Октябрь 2021 г. [Электронный ресурс]. URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/88_2021kaisarova_vinokurova.htm (дата обращения: 25.01.2024).

5. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. — 2001. — № 3.

6. Краховец Е.В. Три подхода к исследованию феномена социального капитала: Бурдье, Патнэм, Коулман / Социальные преобразования и социальные проблемы. Вып. 16. Н. Новгород : Издательство НИСОЦ, 2016.

7. Кудрявцева Е.И. Психологический контракт: зона риска или ресурс повышения эффективности деятельности государственных служащих? //Трудв современной российской экономике. Социальное измерение. СПбГУ,2021. С.221-257.

8. Обзорное исследование социального капитала в контексте улучшения человека. / В.А. Аникин, С.Г. Пашков и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: 2022. — 92 с. — (7 том доклада «Глобальный ландшафт исследований и перспективных разработок в области укрепления человека», науч. ред. В.А. Аникин. —

9. Официальный сайт Всемирного исследования ценностей: Данные 7 волны 2017–2022// World Values Survey. URL: https://www. worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp

10. Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология, 2002. — Т. 3. — № 4. — С. 20–32.

Видеоматериалы (вебинары, презентации):

1. Актуальные вопросы профессионального развития государственных гражданских служащих [Электронный ресур], М.: Академия ФНС ЛАБ, 2026.
2. Профессиональное развитие государственных служащих. Вебинары. [Электронный ресур], М.: Университет Синергия, 2026.

Информационно-справочные и поисковые системы, интернет-ресурсы:

– информационная справочная система «Консультант Плюс»;

– электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»;

– официальный сайт Федеральной налоговой службы: http://www.nalog.ru;

- официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, подраздел «Государственная гражданская служба» раздела «Государственное управление»: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba;

- Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ - https://gossluzhba.gov.ru/;

- Единый специализированный информационный ресурс «Профессиональное развитие» - https://edu.gossluzhba.gov.ru;

- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики — https://rosstat.gov.ru/statistics/education;

- поисковая система «Академия Google» - https://scholar.google.com/ научная электронная библиотека E-library - https://elibrary.ru/

- научная электронная библиотека «КиберЛенинка» - https://cyberleninka.ru/

Журналы:

- Электронный журнал «Конфликтология», 2026.
- Электронный журнал «Политика и общество», 2026.
- Электронный журнал «Психолог», 2026.
- Электронный журнал «Налоговая политика и практика», 2026.
- Электронный журнал «Налоговый вестник», 2026.
- Электронный журнал «Практическое налоговое планирование», 2026.
- Электронный журнал «Налоговед», 2026.
- Электронный журнал «Российский налоговый курьер», 2026.
- Электронный журнал «Современное общество и власть», 2026.
- Электронный журнал «Современное образование», 2026.
- Электронный журнал «Социодинамика», 2026.
- Электронный журнал «Человек и культура», 2026.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (в свободном доступе, рекомендованы для самостоятельного использования).

4.3. **Кадровое обеспечение**

Реализация программы осуществляется как штатными преподавателями специализированных кафедр (департаментов) Академии, так и руководящими и научно-педагогическими работниками организаций (учреждений) и преподавателями сторонних образовательных организаций, привлекаемыми к реализации программы на условиях гражданско-правового договора (контракта).

К проведению занятий и итоговой аттестации также могут привлекаться внутренние тренеры ФНС России, представители органов государственной власти, ведущие специалисты (эксперты) профильных учреждений и

организаций, имеющие практический опыт, соответствующий направленности (профилю) программы, специалисты по конкретным проблемам.

Квалификация преподавателей должна соответствовать характеристикам, установленным квалификационными требованиями в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

4.4. Методические рекомендации по реализации программы

Введение многоуровневого образования, создание единого образовательного пространства, реализация компетентностного подхода обуславливают необходимость особого методического подхода к организации обучения.

Обучение в очной форме осуществляется путем непосредственного общения слушателя с преподавателем.

Работа преподавателя должна быть направлена не только на трансляцию теоретических, научных знаний, но на выбор оптимальной стратегии преподавания, использование при организации и проведении аудиторной работы современных образовательных технологий, направленных на создание творческой атмосферы образовательного процесса.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Поэтому при реализации учебного процесса большое внимание должно уделяться применению современных форм и технологий проведения занятий, которые развивают профессиональные компетенции слушателей, формируют необходимые практические умения и навыки, создают предпосылки для психологической готовности внедрять их в реальную практику.

Организация учебного процесса должна строиться в соответствии с учебно-программной документацией.

В содержании обучения приоритет отдается комплексному и сбалансированному сочетанию теории и практики применения действующих нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность государственных гражданских служащих по выбранному направлению обучения.

На первом занятии необходимо указать актуальность, важность и значимость тематики раздела (дисциплины, модуля) программы, а также методы контроля и оценки знаний слушателей в процессе его освоения. Обсудить со слушателями формы самостоятельной работы.

При проведении занятий обязательно учитывается распределение времени на лекционный материал и проведение практических занятий.

Процесс обучения предусматривает проведение занятий в соответствии с целевыми установками программы, которые обеспечивают требуемый уровень усвоения учебного материала. Знания приобретаются в основном проведением лекций, практических занятий и самостоятельной работы. Умения и навыки достигаются проведением ряда взаимосвязанных практических занятий, деловых и ролевых игр, разбором конкретных ситуаций, тренингов и др.

На лекционных занятиях излагаются наиболее важные и сложные вопросы, являющиеся теоретической основой образовательной программы. Часть лекций может излагаться проблемным методом с привлечением слушателей для решения сформулированных преподавателем проблем.

Каждая лекция должна:

– иметь четкую структуру и логику раскрытия последовательно излагаемых вопросов (понятийная линия лекции);

– иметь твердый теоретический и методический стержень, важную проблему;

– иметь законченный характер освещения определенной темы (проблемы), тесную связь с предыдущим материалом;

– быть доказательной и аргументированной, содержать достаточное количество ярких и убедительных примеров, фактов, обоснований, иметь четко выраженную связь с практикой;

– быть проблемной, раскрывать противоречия и указывать пути их решения, ставить перед обучающимися вопросы для размышления;

– обладать силой логической аргументации и вызывать у слушателей необходимый интерес, давать направление для самостоятельной работы;

– находиться на современном уровне развития науки и техники, содержать прогноз их развития на ближайшие годы;

– отражать методическую обработку материала (выделение главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их в различных формулировках);

– быть наглядной, сочетаться по возможности с демонстрацией аудиовизуальных материалов, макетов, моделей и образцов;

– излагаться четким и ясным языком, содержать разъяснение всех вновь вводимых терминов и понятий;

– быть доступной для восприятия данной аудиторией.

При составлении лекционного материала необходимо предусматривать наличие схем, таблиц, рисунков и других средств визуализации и структуризации учебного материала.

На практические занятия выносятся вопросы, усвоение которых требуется на уровне навыков и умений.

Занятия рекомендуется проводить в форме тренинга, практикума, семинара, деловой (ролевой) игры, решения практических (ситуационных) задач, выполнения лабораторных работ, кейсов, прохождения тренажеров, анализа проблемных ситуаций, соответствующих направлению обучения, обзора основных изменений законодательства Российской Федерации, т.п. При проведении практических занятий следует отрабатывать практические задания, учитывающие специфику выполняемых функциональных обязанностей слушателями, соответствующие направлению программы, и их профессиональному предназначению.

При проведении практических занятий необходимо отрабатывать задания, учитывающие специфику выполняемых функциональных обязанностей слушателями по своему профессиональному предназначению, в том числе предусматривать задания с проведением деловых игр (эпизодов) и созданием моделей типовых ситуаций.

Для проведения практических занятий также должны использоваться методические разработки, позволяющие индивидуализировать задания обучаемым в зависимости от их должностных категорий. Такие задания представляют собой проблемные ситуационные варианты, различающиеся моделями информационных систем, и набором конкретных действий, существенных для определённых категорий обучаемых, объединённых в соответствующую подгруппу.

Важнейшим элементом практического занятия является учебная задача (проблема), предлагаемая для решения. Преподаватель подбирает примеры (задачи и логические задания) для практического занятия, представляет дидактическую цель: привитие каких навыков и умений применительно к каждой задаче установить, каких усилий от обучающихся она потребует, в чем должно проявиться творчество слушателей при решении данной задачи.

При планировании практического занятия и разработке индивидуальных заданий преподавателю важно учитывать подготовку и интересы каждого слушателя.

Рекомендуется сначала давать легкие задачи (логические задания), которые рассчитаны на репродуктивную деятельность, требующую простого воспроизведения способов действия, данных на лекции для осмысления и

закрепления в памяти. Такие задачи помогают контролировать правильность понимания обучающимися отдельных вопросов изученного материала небольшого объема (как правило, в пределах одной лекции). В этом случае преобладает решение задач по образцу, предложенному на лекции.

Затем содержание учебных задач усложняется. Предлагаются задачи, рассчитанные на репродуктивно-преобразовательную деятельность, при которой обучающемуся нужно не только воспроизвести известный ему способ действий, но и дать анализ его целесообразности, высказать свои соображения, относящиеся к анализу условий задачи, выдвигаемых гипотез, полученных результатов. Этот тип задач по отдельным вопросам темы должен развивать умения и навыки применения изученных методов и контролировать их наличие у обучающихся.

В дальнейшем содержание задач (логических заданий) снова усложняется с таким расчетом, чтобы их решение требовало в начале отдельных элементов продуктивной деятельности, а затем – полностью продуктивной (творческой). Как правило, такие задачи в целом носят комплексный характер и предназначены для контроля глубины изучения материала темы или курса.

Выстраивая систему задач постепенно возрастающей сложности, преподаватель добивается усвоения слушателями наиболее важных методов и приемов, характерных для данного учебного раздела (дисциплины, модуля).

В части компетентностно-деятельностного подхода психолого-педагогической основой обучения является активная познавательная деятельность самого обучающегося, приводящая к формированию умений творчески мыслить, используя приобретаемые в процессе деятельности знания, навыки и умения.

Формирование профессиональных компетенций обеспечивается широким использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых игр, разбора конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой.

Активные методы обучения стимулируют познавательную деятельность слушателей и опираются на методические основы педагогической технологии «Развитие критического мышления».

Технологическую основу составляет базовая модель трех стадий «вызов – реализация смысла (осмысление) – рефлексия (размышление)», которая позволяет помочь слушателям самим определять цели обучения, осуществлять активный поиск информации и размышлять о том, что они узнали. На стадии вызова (evocation) в сознании слушателей происходит процесс актуализации имеющихся знаний и представлений о предмете изучения. Поскольку при этом сочетаются индивидуальная и групповая

формы работы, участие слушателей в образовательном процессе активизируется, формируется познавательный интерес. Результатом данных процессов является самостоятельное определение ими цели дальнейшей учебной деятельности.

На стадии осмысления (realization) слушатель вступает в непосредственный контакт с новой информацией – носителем новых идей. Происходит ее систематизация. Стадия рефлексии (reflection) характеризуется тем, что слушатели закрепляют новые знания и активно перестраивают собственные представления с тем, чтобы включить в них новые понятия. Таким образом, происходит “присвоение” нового знания и формирование на его основе своего аргументированного представления об изучаемом объекте.

В ходе работы по такой модели слушатели овладевают различными способами интегрирования информации, учатся вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений, строить умозаключения и логические цепи доказательств, выражать свои мысли четко, понятно для других, уверенно и корректно по отношению к окружающим.

Учебный процесс организуется с учетом включенности всех обучающихся в процесс познания. Интерактивные методы обучения должны быть основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоры на групповой опыт, обязательной обратной связи. На занятиях необходимо создавать среду образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников образовательного процесса, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля.

Для наилучшего освоения тематики раздела (дисциплины, модуля) программы рекомендуется организовывать работу слушателей в «подгруппах», проводить дискуссии и деловые игры, что позволит привлечь к решению задач всех слушателей группы и позволит им приобрести опыт работы в команде, необходимого в профессиональной деятельности.

На занятиях необходимо использовать мультимедийные технологии и наглядные материалы, которые позволят заинтересовать и вовлечь слушателей в процесс обучения и помогут преподавателю «донести» учебные материал.

С целью оценки качества усвоения учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях слушателей проводится текущий контроль.

Текущий контроль может осуществляться в самых разнообразных формах – опроса слушателей по изученным вопросам, диалога с преподавателем во время занятий, выполнения слушателями практических

заданий (кейс-стадий), лабораторных работ, прохождения тестирования, учебных тренажеров и т.д.

Устный опрос позволяет выявить правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, степень развития логического мышления, культуру речи слушателей. Эта форма применяется для текущего и тематического учета. Такая форма считается эффективной, если она направлена на выявление осмысленности восприятия знаний и осознанности их применения, если она стимулирует самостоятельность и творческую активность. Целью устного опроса на практическом занятии является определение проблемных мест в усвоении учебного материала и фиксирование внимания на сложных понятиях, явлениях, процессах. В процессе устного опроса можно использовать коллективную работу группы, наиболее действенными приемами, которой являются:

- обращение с вопросом ко всей группе;
- конструирование ответа;
- рецензирование ответа;
- оценка ответа и ее обоснование;
- постановка вопросов слушателю самими обучающимися;
- взаимопроверка;
- самопроверка.

Выполнение практикующих упражнений и решение задач кейс-стадий – процесс выполнения действий или мыслительных операций, направленный на достижение цели, заданной в рамках проблемной ситуации (задачи); является составной частью мышления. С точки зрения когнитивного подхода процесс решения задач является наиболее сложной из всех функций интеллекта и определяется как когнитивный процесс более высокого порядка, требующий согласования и управления более элементарными или фундаментальными навыками. Для достижения целей и задач процесса обучения по разделу (дисциплине, модулю) предполагается интенсивная работа на лекциях, практических занятиях, изучение нормативной правовой базы и справочной литературы, информационных ресурсов Интернет.

5. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ»

5.1. Формы аттестации

Система контроля успеваемости и оценки качества освоения слушателями программы выстраивается в Академии соответствии с учебным планом.

Освоение программы завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме выполнения проектной работы.

К итоговой аттестации допускается слушатель, не имеющий задолженности и в полном объёме выполнивший учебный план программы. Слушатели, имеющие академическую задолженность по разделам (дисциплинам, модулям) программы, без уважительных причин, не допускаются к итоговой аттестации и подлежат отчислению.

Порядок организации и проведения итоговой аттестации слушателей в Академии регламентируется Положением об итоговой аттестации.

Лицам, успешно освоившим программу обучения и прошедшим итоговую аттестацию, оформляется соответствующий документ о квалификации, установленного Академией образца. Удостоверение о повышении квалификации может направляться слушателю в форме электронного документа.

Лицам, не прошедшим итоговую аттестацию или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть программы и (или) отчисленным из Академии, оформляется справка об обучении или о периоде обучения по установленному Академией образцу, по запросу слушателя или организации, направившего его на обучение. Справка может направляться слушателю в форме электронного документа.

При этом электронный и печатный варианты документов являются равнозначными и имеют одинаковую юридическую силу.

По результатам обучения слушатели заполняют анкету (отзыв об удовлетворенности обучением) с пожеланиями и предложениями.

5.2. **Оценочные материалы и иные компоненты**

Оценочные материалы для итоговой аттестации по программе разрабатываются Академией самостоятельно. *Фонд оценочных средств по программе представлены в приложении 1 к настоящей программе.*

Критерии оценки качества освоения слушателями программы устанавливаются Академией самостоятельно в соответствии с внутренними локальными актами.

Оценочные материалы для промежуточной и итоговой аттестации слушателей программы должны как можно более полно соответствовать

содержанию (тематике, профилю) и уровню программы и включать основные, ключевые положения и актуальные практические аспекты.

Задания для итоговой аттестации слушателей программы должны как можно более полно соответствовать содержанию (тематике, профилю) программы и включать основные, ключевые положения (профессиональные аспекты).

Оценочные материалы для контроля успеваемости и оценки качества освоения слушателями программы разрабатываются Академией самостоятельно и приводятся в приложении к настоящей программе.

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Темы итоговых (проектных, выпускных аттестационных/ квалификационных) работ:

1. Система управления человеческими ресурсами в современном обществе.
2. Значение и роль доверия и социальных связей в формировании социального капитала.
3. Культурный код государственного служащего.
4. Поликультурное общество современной России.
5. Анализ развития управленческой деятельности в системе государственной службы с позиции профессионального капитала
6. Взаимосвязь ценности бренда и ценности профессионального капитала.
7. Влияние трансферных компетенций государственных служащих на атмосферу в трудовом коллективе
8. Особенности корпоративной культуры государственных служащих.
9. Влияние профессиональных компетенций на поведение человека.
10. Особенности профессионального развития и мотивации государственных служащих.
11. Роль и значение слабых связей.
12. Подходы к измерению социального капитала.
13. Особенности личностных качеств государственного служащего в процессе эффективной профессиональной деятельности.
14. Сотрудничество и коммуникации в профессиональной деятельности государственного служащего.

Проректор по научному и инновационному развитию Е.А. Хицков