Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ
Дата: 01.09.2026 16:08:53 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
_____ А.Ю. Жильников
«20» сентября 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.В.04 Управление персоналом в таможенных органах
(наименование дисциплины (модуля))

38.05.02 Таможенное дело
(код и наименование специальности)

Направленность (профиль) / Специализация Товароведение и экспертиза во внешнеторговой деятельности
(наименование направленности (профиля) / специализации)

Квалификация выпускника Специалист таможенного дела
(наименование квалификации)

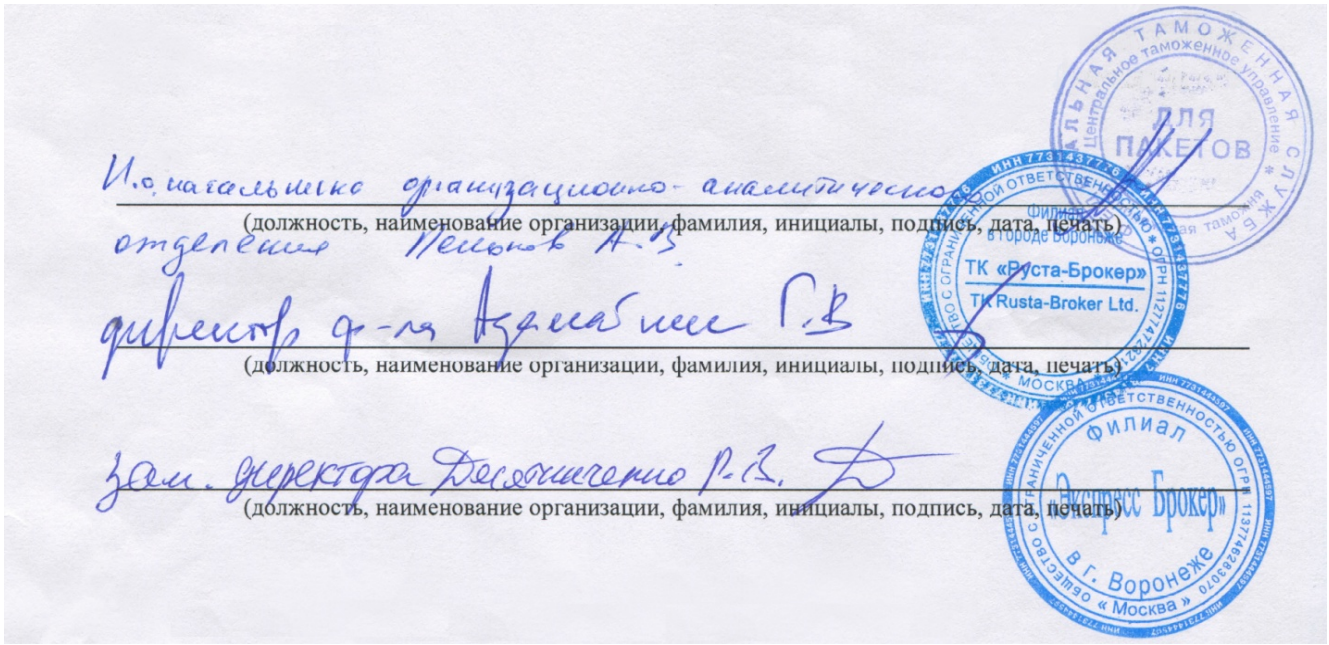
Форма обучения Очная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Воронеж 2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента АНОО ВО «ВЭПИ».

Протокол от « 15 » сентября 2023 г. № 2

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:



И.о. начальника организационно-аналитического отделения Пеньков А.Б.
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

директор ф-ла Кудлабина Г.В.
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Зам. директора Деляшенко Р.В.
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой А.А. Галкин

Разработчики:

Доцент Е.А. Илларионова

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Б1.В.04 Управление персоналом в таможенных органах является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-1	Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, повышая производительность

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения									
	1 сем	2 сем	3 сем	4 сем	5 сем	6 сем	7 сем	8 сем	9 сем	10 сем
Таможенный менеджмент						ПК-1				
Консалтинговая деятельность в таможенном деле									ПК-1	
Инновационные технологии в таможенном деле									ПК-1	
Создание и реализация общественных проектов			ПК-1							
Учебная практика (ознакомительная практика)				ПК-1						
Производственная практика (преддипломная практика)										ПК-1
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена										ПК-1
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы										ПК-1

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА	Этапы формирования компетенций по курсам изучения					
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс	6 курс
Таможенный менеджмент			ПК-1	ПК-1		
Консалтинговая деятельность в таможенном деле						ПК-1
Инновационные технологии в таможенном деле						ПК-1
Создание и реализация общественных проектов		ПК-1				
Учебная практика (ознакомительная практика)			ПК-1			
Производственная практика (преддипломная практика)						ПК-1
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена						ПК-1
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						ПК-1

Этап дисциплины (модуля) в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 8 семестру;
- для заочной формы обучения – 4 курсу.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1	ИПК-1.1. Планирует и организует работу подразделения	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения Владеть: методами управления
	ИПК-1.2. Использует основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности. Уметь: выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами мотивации персонала с целью повышения производительности

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Организация как социальная система.	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2)	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности. поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности	Реферат Устный опрос Тесты Задачи	«отлично» «хорошо» «удовлетвори тельно» «неудовлетво рительно»
2	Тема 2. Человек как субъект жизнедеятельн ости и объект управления.	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2)	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой	Реферат Устный опрос Тесты Задачи	«отлично» «хорошо» «удовлетвори тельно» «неудовлетво рительно»

			деятельности. поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности		
3	Тема 3. Классификация персонала организации	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2)	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности. поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности	Реферат Устный опрос Тесты Задачи	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
4	Тема 4. Закономерности управления персоналом таможенных органов	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2)	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности. поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности	Реферат Устный опрос Тесты Задачи	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»
5	Тема 5. Система управления персоналом в таможенных	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2)	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой	Реферат Устный опрос Тесты Задачи	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

	органах		деятельности. поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности		
6	Тема 6. Управление карьерой персонала	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2)	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности. поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности	Реферат Устный опрос Тесты Задачи	«отлично» «хорошо» «удовлетвори тельно» «неудовлетво рительно»
7	Тема 7. Нормативно-правовое и методическое обеспечение управления кадровым потенциалом таможенных органов	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2)	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности. поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности	Реферат Устный опрос Тесты Задачи	«отлично» «хорошо» «удовлетвори тельно» «неудовлетво рительно»
8	Тема 8. Воспитательная работа в таможенных органах	ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2)	Знать: теории и принципы, функции менеджмента; принципы развития и закономерности экономического поведения организации на рынке; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой	Реферат Устный опрос Тесты Задачи	«отлично» «хорошо» «удовлетвори тельно» «неудовлетво рительно»

			деятельности. поведения организации на рынке. Уметь: собирать информацию, необходимую для управленческой деятельности, оценивать эффективность деятельности подразделения; выбирать оптимальные технологии управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеть: методами управления; методами мотивации персонала с целью повышения производительности		
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Экзамен	Ответ на билет	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания устного опроса

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
полнота ответа	полностью раскрыто содержание вопроса	содержание вопроса в основном раскрыто	неполное знание теоретического материала	не раскрыто основное содержание учебного материала
правильность ответа	материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию преподавателя.	в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.	непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии,	обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии,

Использование примеров	теоретические положения подкреплены конкретными примерами, показана способность применять их в новой ситуации;	Приводятся примеры, не раскрывающие в полной мере теоретические положения	не может применить теорию в новой ситуации	Не приводятся примеры
Самостоятельность ответа	ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов	ответ прозвучал самостоятельно, с одним наводящим вопросом	При ответе использованы наводящие вопросы преподавателя	Не может самостоятельно ответить на вопрос

Шкала оценивания реферата

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	Хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
полнота изложения	Реферат является информативным, объективно передаёт исходную информацию, а также корректно оценивает материал, содержащийся в первоисточнике	Не раскрыты отдельные вопросы	Тема раскрыта частично	Тема раскрыта не полностью
степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов	В работе в полной мере использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе частично использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе использованы некоторые результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	В работе не использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме
дополнительные знания, использованные при написании работы	В работе в полной мере использованы дополнительные знания	В работе частично использованы дополнительные знания	В работе использованы некоторые дополнительные знания	В работе не использованы дополнительные знания
Уровень владения тематикой	Полностью владеет темой	Не владеет отдельными вопросами по данной теме	Частично владеет темой	Не владеет темой
логичность подачи материала	Материал изложен логично	Иногда логичность изложения нарушается	Логичность прослеживается слабо	Материал изложен нелогично
Правильность цитирования источников	Источники процитированы правильно, нет плагиата	Незначительные ошибки в цитировании	Грубые ошибки в цитировании источников	Допущен плагиат
правильное оформление работы	Реферат оформлен правильно	Незначительные ошибки в оформлении	Грубые ошибки в оформлении	Реферат оформлен неправильно
соответствие реферата	Реферат полностью соответствует	Реферат соответствует	Реферат частично соответствует	Реферат не соответствует стандартам

стандартным требованиям	стандартам	стандартам, но допущены незначительные отступления	стандартам	

Шкала оценивания задачи

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Понимание ситуации, находящейся в основе решения задачи	Самостоятельно вникает в сущность ситуации, находящуюся в основе решения задачи	Понимает ситуацию, находящуюся в основе решения задачи с наводящими указаниями	Делает определённые ошибки в понимании ситуации, находящейся в основе решения задачи	Неверно понимает ситуацию, находящуюся в основе решения задачи
Знание необходимых расчетных методик и формул	Применяет теоретический материал для поиска необходимых расчетных методик и формул	Находит соответствующие заданию расчетные методики и формулы с наводящими указаниями	Находит соответствующие заданию расчетные методики и формулы	Не знает необходимые расчетные методики и формулы, не может найти их в готовом теоретическом материале
Правильность хода рассуждений	Ход рассуждений не содержит ошибок	Ход рассуждений меняет по мере получения наводящих указаний.	Ход рассуждений содержит определенные ошибки.	Не может рассуждать по поводу выполнения задания или ход рассуждений содержит грубые ошибки.
Применение формул или алгоритма действий для решения многошаговых заданий	Может решать многошаговые задания с использованием нескольких формул, или нескольких алгоритмов действий	Решает только одношаговые задачи с наводящими указаниями по использованию формул или алгоритмов действий	В применения формул или алгоритма действий решает только простые задачи, подставляя значения в имеющуюся формулу или	Не может высказать никаких предположений о том, как применять готовые формулы или алгоритма действий
Понимание логики и многовариантности развития событий	Рассматривает несколько сценариев развития событий и правильно анализирует их, находя нужные решения	Рассматривает только один сценарий развития событий и анализирует их с некоторыми недостатками	Не всегда понимает, как будут развиваться события в дальнейшем и анализирует их с наводящими указаниями	Делает неверные выводы по дальнейшему развитию событий.
Решение задачи с изменением ситуации, находящейся в основе решения	Самостоятельно вникает в сущность изменения ситуации, находящуюся в основе решения задачи	Понимает изменение ситуации, находящейся в основе решения задачи с наводящими указаниями	Делает определенные ошибки в понимании изменений ситуации, находящейся в основе решения задачи	Неверно понимает изменения в ситуацию, находящуюся в основе решения задачи

Последовательность в определении шагов выполнения задачи	Строгая последовательность в определении шагов выполнения задания	Несущественное нарушение последовательности в определении шагов выполнения задания	Существенное нарушение последовательности в определении шагов выполнения задания	Непоследовательность в определении
Умение самостоятельно составить задачу по заданной теме	Самостоятельно и правильно составляет задачу по теме	Составляет задачу по теме с наводящими указаниями	Составляет задачу по теме по образцу	Не может самостоятельно составить задачу

Критерии оценивания ответа на экзамене:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены соответствующие задачи;
- в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;
- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;
- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии;
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции в согласно соответствующей оценке.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;
- в ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;
- ответы в основном были краткими, но не всегда четкими,
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции согласно соответствующей оценке.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;
- при ответах не выделялось главное;
- ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;

- на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы;
- показаны знания, умения и владения по компетенциям дисциплины согласно критериям и показателям оценки по каждой компетенции согласно соответствующей оценке.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он обнаруживает недостаточное освоения порогового уровня сформированности компетенций, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 ЭТАП – Текущий контроль освоения дисциплины

3.1. Вопросы для устного опроса:

1. Что понимается под организацией?
2. Каковы направления развития организации?
3. Каковы теории управления персоналом?
4. Что такое штатное расписание организации?
5. Что собой представляют организационно-штатные мероприятия?
6. В чем сущность концепции управления персоналом?
7. Перечислите основные закономерности управления персоналом и дайте им характеристику
8. Каковы специфические закономерности управления персоналом в таможенных органах и их содержание?
9. Перечислите известные вам принципы управления, раскройте сущность их применения
10. Что такое методы управления, какова основа их формирования и применения?
11. Какие стадии процесса управления персоналом составляют содержание этапа планирования?
12. Каково содержание профессионального развития персонала?
13. Что понимается под механизмом управления карьерой персонала?
14. Что относится к нормативно-правовому и методическому обеспечению управления кадровым потенциалом?
15. Каковы структура и сущность должностного регламента государственного гражданского служащего?
16. Какими факторами обуславливается значение должностного регламента государственного служащего таможенного органа?
17. Для чего проводится аттестация сотрудников и госслужащих таможенных органов?
18. Какими правами обладает аттестуемый сотрудник или госслужащий таможенного органа?

19. В чем проявляются преимущества и недостатки линейной и функциональной структур управления?

20. Перечислите функциональные подсистемы управления персоналом и их содержание

21. Каковы функции руководителя как организатора и воспитателя коллектива?

22. Что такое стиль руководства? 6) Как соотносятся управленческое мышление и стиль руководства?

23. Какие качества необходимы современному руководителю?

24. Что такое мотивация и в чем ее проявление?

25. Стимулирование и мотивация. В чем их общее и особенное?

3.2. Примерный перечень тем рефератов:

1. Основные методы управления персоналом в таможенных органах.
2. Информационное и документационное сопровождение системы управления персоналом.
3. Концепция кадровой политики таможенных органов Российской Федерации: основные задачи и направления.
4. Система управления персоналом: определение, основные цели на примере таможенных органов.
5. Организационная структура системы управления персоналом в таможенных органах.
6. Задачи функциональных подразделений службы управления персоналом на примере таможенного органа.
7. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом в таможенных органах.
8. Основные задачи и функции отдела кадров в таможенных органах.
9. Сущность кадрового планирования в таможенных органах и его виды.
10. Оперативный план работы с персоналом в таможенных органах: его назначение и структура.
11. Профессиональный отбор персонала в таможенных органах: основные этапы.
12. Источники найма сотрудников таможенных органов.
13. Порядокпроведенияконкурсаназамещениевакантнойдолжностиго сударственной гражданской службы в таможенных органах.
14. Роль психолога в управлении персоналом в таможенном органе.
15. Основные технологии управления развитием персонала в таможенных органах.
16. Концепции профессионального обучения.
17. Порядок проведения аттестации в таможенных органах, ее цели и виды.

18. Особенности управления карьерой специалистов в таможенных органах. Виды карьеры.

19. Структура личного жизненного плана карьеры на примере сотрудников

таможенных органов.

20. Особенности формирования резерва кандидатов на замещение должностей в таможенных органах.

21. Организация воспитательно-профилактической деятельности в таможенных органах.

22. Деловая оценка персонала: основные методы и их целесообразность в таможенных органах.

23. Оценка эффективности управления персоналом в таможенных органах

24. Основные виды и формы обучения на примере таможенного органа.

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Задания закрытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-1	ИПК-1.1.
2	ПК-1	ИПК-1.1.
3	ПК-1	ИПК-1.2.
4	ПК-1	ИПК-1.1.
5	ПК-1	ИПК-1.2.

Ключ ответов

Тема 1. № вопроса	Верный ответ
1	4
2	1-В, 2-Г, 3-А, 4-Б
3	4,1,3,2
4	1,2,3
5	2

Задание № 1
Выберите правильный ответ
Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

1. Планирование
2. Прогнозирование
3. Мотивация
4. Составление отчетов

Задание № 2
Установите соответствие

Расположите текст столбца 2 так, чтобы он соответствовал принципам, перечисленным в столбце 1 (табл.)

Столбец 1		Столбец 2	
1	Отдел кадров	А	Ссуды
2	Отдел обучения и развития	Б	Отдых
3	Отдел оплаты и стимулирования	В	Увольнение
4	Отдел коммуникаций	Г	Аттестация

Задание № 3
Установите последовательность
Этапа процесса отбора персонала

1. Подбор кандидатов
2. Приём на работу
3. Отбор кандидатов в соответствие с требованиями
4. Потребности предприятия в сотрудниках

Задание № 4
Выберите несколько правильных ответов
Процесс управления персоналом включает:

1. Привлечение и отбор кадров в организацию
2. Оценку и обучения персонала
3. Высвобождение персонала
4. Ни одно из перечисленных

Задание № 5
С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

1. «Экономика труда»;
2. «Транспортные системы»;
3. «Психология»;
4. «Физиология труда»

Задания открытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-1	ИПК-1.1.
2	ПК-1	ИПК-1.2.
3	ПК-1	ИПК-1.2.

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1	1.упорядоченное 2.субъекта, 3.объект, 4.процесс
2	роль по принятию решений в) взаимодействует (в том числе дает поручения) с таможенными органами и организациями, находящимися в ведения ФТС России; е) рассматривает и визирует проекты документов, представляемых на подпись руководителю ФТС России. информационная роль а) взаимодействует (в том числе ведет переписку) с органами государственной власти и органами местного самоуправления, гражданами и организациями; д) рассматривает поступившие в ФТС России обращения, документы и материалы; роли менеджера как руководител б) координирует и контролирует работу структурных подразделений ФТС России, дает поручения их руководителям; г) проводит совещания с представителями органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций;
3	– сокращение количества документов, требуемых для совершения таможенных операций и таможенных процедур; – сокращение сроков подготовки и получения документов, необходимых для завершения процедур экспорта и импорта товаров; – сокращение сроков прохождения всех процедур, – внедрение информационных технологий таможенного декларирования и выпуска товаров, позволяющих сократить сроки прохождения административных процедур – сокращения сроков проведения отдельных форм таможенного контроля за счет применения современных технических средств таможенного контроля

Задание 1.

Вставьте пропущенные слова

Управление персоналом таможенных органов может быть определено как _____1_____ целенаправленное воздействие ____2____управления на ____3____ управления, которое осуществляется непосредственно субъектом

управления. Управление персоналом одновременно представляет собой систему организации, структуру и ___4____.

Задание 2.

Проанализируйте перечень функций заместителя руководителя ФТС России. Какие из приведенных функций можно отнести к исполнению роли по принятию решений, какие – к информационной роли, а какие – к роли менеджера как руководителя?

Заместитель руководителя ФТС России по решению руководителя ФТС России в соответствии с распределением обязанностей:

а) взаимодействует (в том числе ведет переписку) с органами государственной власти и органами местного самоуправления, гражданами и организациями;

б) координирует и контролирует работу структурных подразделений ФТС России, дает поручения их руководителям;

в) взаимодействует (в том числе дает поручения) с таможенными органами и организациями, находящимися в ведения ФТС России;

г) проводит совещания с представителями органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций;

д) рассматривает поступившие в ФТС России обращения, документы и материалы;

е) рассматривает и визирует проекты документов, представляемых на подпись руководителю ФТС России.

Задание 3.

Правительством Российской Федерации поставлена задача повышения качества оказываемых таможенными органами услуг в рамках проведения фундаментальной реформы. С этой целью разрабатываются механизмы, внедряются инновационные технологии совершения таможенных операций и проведения таможенного контроля, информирования и консультирования участников внешнеэкономической деятельности и др. Предложите свои направления совершенствования таможенного администрирования.

2 ЭТАП – Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

Список вопросов к экзамену

1. Цель и задачи дисциплины «Управление персоналом в таможенных органах»
2. Основные подходы к управлению персоналом организацией.
3. Современные концепции управления персоналом.
4. Понятие «персонал» и «управление персоналом». Основная характеристика персонала.
5. Принципы и методы управления персоналом.
6. Государственная кадровая политика и управление персоналом.

7. Основные системы управления персоналом.
8. Особенности организации таможенных органов РФ как единой системы.
9. Этапы становления и развития единой системы таможенных органов.
10. Особенность таможенной инфраструктуры.
11. Задачи и функции таможенных органов в условиях становления рыночнойэкономики.
12. Структуры управления в таможенных органах.
13. Стиль управленческой деятельности в таможенных органах.
14. Концепция кадровой политики в системе таможенных органов.
15. Субъекты управления персоналом в таможенных органах.
16. Принципы управления персоналом в таможенной деятельности.
17. Кадровое планирование: цель и основное содержание.
18. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.
19. Внешние и внутренние факторы, определяющие направления маркетинг-персонала.
20. Основные направления персонал-маркетинга.
21. Источники реализации потребности в персонале.
22. Активные и пассивные пути реализации потребностей в персонале.
23. Прогнозированиеструктурыкадров,определениеклассификацииипереподготовка кадров.
24. Расстановка и перемещение персонала по структурным подразделениям и участкам работы.
25. Теоретические основы подбора кандидатов на вакантные рабочие места.
26. Основные требования и компетенции, предъявляемые к кандидатам при поступлению на таможенную службу.
27. Понятие отбора персонала, критерии, принципы.
28. Методика оценки кандидатов на вакантные рабочие места при проведении конкурса.
29. Методы и критерии при оценке персонала, основные требования к кандидатам.
30. Понятия «профессиональная ориентация» и «трудовая адаптация».
31. Содержание деятельности по профориентации.
32. Управление процессом профессиональной ориентации и трудовой адаптации.
33. Профессиональное развитие кадров в системе управления персоналом государственных служб.
34. Профессиональное развитие персонала в деятельности кадровых служб таможенных органов, этапы развития.
35. Региональная система подготовки кадров в таможенных органах.
36. Методика комплексной оценки социально-экономической эффективности внутриорганизационного обучения персонала.
37. Понятие «деловая карьера», виды и этапы деловой карьеры.
38. Планирование деловой карьеры. Правила управления собственной карьерой.

39. Работа с кадровым резервом, организация должностного продвижения.
40. Ротация кадров в таможенных органах
41. Управление профессиональным развитием кадров.
42. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности (профессиональная и организационная).
43 Виды стимулирующих систем в таможенных органах
44 Аттестация работников таможенных органов
45 Критерии оценки эффективности управления персоналом.
46. Особенности формирования резерва кандидатов на замещение должностей втаможенных органах.
47. Высвобождение персонала в таможенных органах
48. Особенности конфликтов в таможенных органах.
49.Сущность управления социальным развитием в таможенных органах, его цели.
50. Управление социальным развитием в таможенных органах.

Задания закрытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-1	ИПК-1.1.
2	ПК-1	ИПК-1.1.
3	ПК-1	ИПК-1.2.
4	ПК-1	ИПК-1.1.
5	ПК-1	ИПК-1.2.

Ключ ответов

Тема 1. № вопроса	Верный ответ
1	4
2	1-В, 2-Г, 3-А, 4-Б
3	4,1,3,2
4	1,2,3
5	2

Задание № 1
Выберите правильный ответ
Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

5. Планирование
6. Прогнозирование
7. Мотивация
8. Составление отчетов

Задание № 2
Установите соответствие

Расположите текст столбца 2 так, чтобы он соответствовал принципам, перечисленным в столбце 1 (табл.)

Столбец 1		Столбец 2	
1	Отдел кадров	А	Ссуды
2	Отдел обучения и развития	Б	Отдых
3	Отдел оплаты и стимулирования	В	Увольнение
4	Отдел коммуникаций	Г	Аттестация

Задание № 3
Установите последовательность
Этапа процесса отбора персонала

5. Подбор кандидатов
6. Приём на работу
7. Отбор кандидатов в соответствие с требованиями
8. Потребности предприятия в сотрудниках

Задание № 4
Выберите несколько правильных ответов
Процесс управления персоналом включает:

5. Привлечение и отбор кадров в организацию
6. Оценку и обучения персонала
7. Высвобождение персонала
8. Ни одно из перечисленных

Задание № 5
С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

5. «Экономика труда»;
6. «Транспортные системы»;
7. «Психология»;
8. «Физиология труда»

Задания открытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	ПК-1	ИПК-1.1.
2	ПК-1	ИПК-1.2.
3	ПК-1	ИПК-1.2.

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1	1.упорядоченное 2.субъекта, 3.объект, 4.процесс
2	роль по принятию решений в) взаимодействует (в том числе дает поручения) с таможенными органами и организациями, находящимися в ведения ФТС России; е) рассматривает и визирует проекты документов, представляемых на подпись руководителю ФТС России. информационная роль а) взаимодействует (в том числе ведет переписку) с органами государственной власти и органами местного самоуправления, гражданами и организациями; д) рассматривает поступившие в ФТС России обращения, документы и материалы; роли менеджера как руководител б) координирует и контролирует работу структурных подразделений ФТС России, дает поручения их руководителям; г) проводит совещания с представителями органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций;
3	– сокращение количества документов, требуемых для совершения таможенных операций и таможенных процедур; – сокращение сроков подготовки и получения документов, необходимых для завершения процедур экспорта и импорта товаров; – сокращение сроков прохождения всех процедур, – внедрение информационных технологий таможенного декларирования и выпуска товаров, позволяющих сократить сроки прохождения административных процедур – сокращения сроков проведения отдельных форм таможенного контроля за счет применения современных технических средств таможенного контроля

Задание 1.

Вставьте пропущенные слова

Управление персоналом таможенных органов может быть определено как _____1_____ целенаправленное воздействие ____2____управления на ____3____ управления, которое осуществляется непосредственно субъектом управления. Управление персоналом одновременно представляет собой систему организации, структуру и ___4____.

Задание 2.

Проанализируйте перечень функций заместителя руководителя ФТС России. Какие из приведенных функций можно отнести к исполнению роли по принятию решений, какие – к информационной роли, а какие – к роли менеджера как руководителя?

Заместитель руководителя ФТС России по решению руководителя ФТС России в соответствии с распределением обязанностей:

а) взаимодействует (в том числе ведет переписку) с органами государственной власти и органами местного самоуправления, гражданами и организациями;

б) координирует и контролирует работу структурных подразделений ФТС России, дает поручения их руководителям;

в) взаимодействует (в том числе дает поручения) с таможенными органами и организациями, находящимися в ведения ФТС России;

г) проводит совещания с представителями органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций;

д) рассматривает поступившие в ФТС России обращения, документы и материалы;

е) рассматривает и визирует проекты документов, представляемых на подпись руководителю ФТС России.

Задание 3.

Правительством Российской Федерации поставлена задача повышения качества оказываемых таможенными органами услуг в рамках проведения фундаментальной реформы. С этой целью разрабатываются механизмы, внедряются инновационные технологии совершения таможенных операций и проведения таможенного контроля, информирования и консультирования участников внешнеэкономической деятельности и др. Предложите свои направления совершенствования таможенного администрирования.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком.

Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета.

Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») и заносятся в зачётно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка».