

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление персоналом в таможенных органах

Код модуля
1158300

Модуль
Управленческие основы таможенной
деятельности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Кондюкова Елена Станиславовна	кандидат философских наук, доцент	Доцент	"Банковский и инвестиционный менеджмент"
2	Леонтьева Юлия Владимировна	кандидат экономических наук, доцент	Доцент	финансового и налогового менеджмента

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление персоналом в таможенных органах

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Управление персоналом в таможенных органах

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы, демонстрировать открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях	Д-1 - Демонстрировать стремление к профессиональному росту и развитию, самокритичность и умение учиться, нацеленность на результат Д-2 - Проявлять коммуникативные умения З-1 - Характеризовать особенности, пути и средства формирования и поддержания профессиональной культуры З-3 - Описать принципы, каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях З-4 - Привести примеры социального эффекта и	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>последствий получения обратной связи о профессиональной деятельности</p> <p>П-1 - Создавать модели получения обратной связи от субъектов, вовлеченных в профессиональную деятельность, с описанием социального эффекта и ее последствий</p> <p>П-2 - Составлять план мероприятий по формированию и поддержанию профессиональной культуры</p> <p>У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и поддержания профессиональной культуры</p> <p>У-2 - Самостоятельно выбирать каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности</p>	
<p>ПК-16 -Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения (оперативного и стратегического уровней) в профессиональной деятельности</p>	<p>З-1 - Описать и объяснить организацию работы исполнителей для осуществления конкретных видов работ, услуг</p> <p>З-2 - Охарактеризовать систему мотивирования и стимулирования сотрудников, служащих и работников, направленных на качественное выполнение ими должностных обязанностей</p> <p>З-3 - Охарактеризовать порядок организации сбора информации для выбора управленческих решений</p> <p>П-1 - Навыками осуществления контроля за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников</p> <p>П-2 - Навыками формирования системы мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p>

	<p>У-1 - Формировать систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможи (таможенного поста) и их структурных подразделений</p> <p>У-2 - Осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников</p> <p>У-3 - Организовывать отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и аттестацию кадрового состава таможи</p>	
--	---	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.7		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	5,16	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.3		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	5,14	60
<i>подготовка докладов по темам занятий</i>	5,17	40
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		

Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для

	продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Философия управления персоналом в зарубежных странах
2. Виды организационных структур управления персоналом: линейная, функциональная, Линейно-функциональная, линейно-штабная.
3. Методы управления персоналом и их классификация
4. Нормативно-правовое обеспечение управления персоналом.
5. Кадровая политика ФТС России
6. Система профессиональной подготовки кадров ФТС
7. Мотивация персонала и особенности управления социальным развитием в таможенных органах
8. Управление конфликтами в таможенных органах
9. Разработка контрольных мероприятий и требований к ним. Критерии оценки кадрового потенциала таможенных органов

Примерные задания

Занятия проводятся в форме семинаров, в ходе которых заслушиваются устные доклады студентов с презентациями, а также происходит их коллективное обсуждение

LMS-платформа

1. https://learn.urfu.ru/subject/index/card/subject_id/3883

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Управление персоналом

Примерные задания

1. Японскому менеджменту персонала не относится:
 - а) пожизненный найм на работу;
 - б) принципы старшинства при оплате и назначении;
 - в) коллективная ответственность;
 - г) неформальный контроль;
 - д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.
2. Задачей планирования является:
 - а) взаимоувязка целей и задач таможенных органов;
 - б) систематическое проведение сравнений;

- в) системная оценка эффективности технологических процессов;
- г) выявление неиспользованных ресурсов.

3. К основным методам контроля в таможенных органах относятся: а) сбор информации; б) наблюдение;

- а) обследование;
- б) эксперимент;
- в) систематическое проведение сравнений.

4. В результате осуществления какой функции управления возрастает эффективность деятельности подчиненных или устраняются отклонения от заданных параметров?

- а) управленческий учет;
- б) контроль;
- в) регулирование;
- г) организация.

5. Наиболее эффективным сочетанием типов управления является:

- а) программно-целевой;
- б) программно-ситуационный;
- в) ситуационно-целевой.

6. Управленческие решения по организации разработки бывают:

- а) инициативные;
- б) единоличные;
- в) коллективные;
- г) интуитивные.

7. Какие методы менеджмента реализуются путем прямого воздействия руководителя на подчиненных?

- а) экономические;
- б) административные;
- в) общие.

8. Основными функциями менеджмента в государственной службе являются:

- а) планирование, организация, мотивация, контроль;
- б) анализ и прогнозирование, планирование, организация, мотивация, контроль и регулирование;
- в) анализ и прогнозирование, мотивация, контроль.

9. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

10. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

LMS-платформа

1. https://learn.urfu.ru/subject/index/card/subject_id/3883

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Место и роль таможенной службы в системе государственного управления России
2. Аналитический обзор современных концепций управления персоналом
3. Государственная политика в области кадрового состава таможенных органов
4. Кадровая политика в системе таможенных органов
5. Роль подготовки кадров для профессионального развития сотрудников таможенных органов
6. Требования и компетенции, предъявляемые к кандидатам при поступлении на таможенную службу
7. Мотивация персонала таможенных органов
8. Подходы к оценке работы должностных лиц таможенного органа
9. Критерии оценки эффективности управления персоналом в таможенных органах
10. Организация воспитательной работы в таможенных органах
11. Социальное развитие и факторы социальной среды в таможенных органах
12. Порядок проведения аттестации в таможенных органах, ее цель и виды

Примерные задания

Домашняя работа выполняется исходя из примерного перечня тем домашних работ .

Работа выполняется письменно и должна соответствовать следующим требованиям и критериям:

1. Работа включает в себя подготовку обзора литературы и интернет сайтов по тематике домашней работы
2. Домашняя работа состоит из введения, теоретической и исследовательской частей, заключения и списка использованных источников.
3. Во введении обосновывается актуальность темы и формулируются цель и задачи работы.
4. Теоретическая часть включает обзор понятийного аппарата, изучение российского и мирового опыта по выбранной теме.
5. Исследовательская часть включает описание существующих подходов по выбранной теме (проблеме).
6. В заключении делается вывод о достижении цели и решении задач.

7. Домашняя работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями ГОСТ и внутренними нормативными документами университета.

Примерная тематика домашних работ (тема работы может быть изменена по согласованию с преподавателем)

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Управление персоналом как составная часть общей теории управления организацией
2. Кадровый состав таможенных органов
3. Концепция управления персоналом в таможенных органах и философия организации
4. Государственная кадровая политика и управление персоналом
5. Принципы и методы управления персоналом на государственной службе
6. Кадровая политика таможенных органов: цель, задачи, стратегия и направления

совершенствования

7. Система управления персоналом в таможенных органах
8. Сущность деятельности по управлению персоналом
9. Организационная структура управления персоналом
10. Структура управления персоналом в таможенных органах
11. Цель и задачи системы управления персоналом
12. Цель и задачи системы управления персоналом
13. Основные функции управления персоналом таможенного органа
14. Организационная структура системы управления персоналом
15. Общие и частные принципы управления персоналом в таможенных органах
16. Методы управления персоналом и их классификация
17. Методы прямого и косвенного воздействия
18. Общие и частные методы управления персоналом и средства их реализации
19. Виды управленческих технологий
20. Этапы и стадии процесса управления персоналом
21. Нормативно-правовое и методическое обеспечение управления кадрами
22. Специфика управления профессиональным развитием
23. Управление карьерой и формирование кадрового резерва
24. Должностной регламент и аттестация кадров
25. Управленческие решения и контроль их выполнения
26. Управление социальным развитием персонала
27. Конфликты в организации и методы их разрешения
28. Контроль как способ оценки управленческой деятельности
29. Обзор и общая характеристика современных методов оценки персонала
30. Технологии управления поведением персонала

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Формирование социально-значимых ценностей	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология самостоятельной работы	ОПК-6	Д-1	Домашняя работа Контрольная работа Практические/семинарские занятия