

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске**

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой мировой экономики
и таможенного дела

_____ Н.Ю.Рудь
«_ _» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации

По дисциплине	Управление персоналом в таможенных органах	
Специальность	38.05.02 Таможенное дело	
Специализация	Таможенные платежи	
Квалификация выпускника	Специалист таможенного дела	
Форма обучения	очная	
Год начала обучения	2020	
Объем занятий: Итого	81 ч.	3 з.е.
В т.ч. аудиторных	40,5 ч.	
Из них:		
Лекций	13,5 ч.	
Практических занятий	27,0 ч.	
Самостоятельной работы	40,5 ч.	
Зачет с оценкой	9 семестр	

Дата разработки: « _ » 20__ г. Протокол № _

Предисловие

1. Назначение: фонды оценочных средств ориентированы на оценку достижения запланированные в образовательной программе результаты обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.
2. Фонд оценочных средств текущей и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Управление персоналом в таможенных органах» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки **38.05.02** Таможенное дело, утвержденной на заседании Учёного совета СКФУ протокол № _ _ от «_ _» _____ 20__ г.
3. Разработчик: Жоглина Е.В., доцент кафедры Мировой экономики и таможенного дела ИСТИД СКФУ
4. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры мировой экономики и таможенного дела, Протокол № ____ от «_ _» 20__ г.
5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой мировой экономики и таможенного дела, Протокол № _ _ от «_ _» 20__ г.
6. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель _____ Рудь Н.Ю., зав кафедрой мировой экономики и таможенного дела ИСТ и ДСКФУ

Члены экспертной группы:

_____ Акопян К.А., доцент кафедры МЭиТД

_____ Брыксин В.В., советник президента Торгово-промышленной палаты г. Пятигорск

Экспертное заключение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом в таможенных органах» соответствует установленным требованиям и может быть использован в учебном процессе.

«_ _» _____ 20__ г. _____ (подпись)

**Паспорт фонда оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации**

По дисциплине Управление персоналом в
таможенных органах
 Специальность 38.05.02 Таможенное дело
 Специализация Таможенные платежи
 Квалификация выпускника Специалист таможенного дела
 Форма обучения очная

Год начала обучения 2020 года набора

Код оцениваемой компетенции (или её части)	Этап формирования компетенции (№ темы)	Тип контроля	Вид контроля	Наименование оценочного средства	Количество элементов, шт.	
					базовый	продвину- тый
ПК-27 ПК-28 ПК-29 ПК-30	1,5	текущий	устный	Перечень дискуссионных тем для круглого стола	10	12
ПК-27 ПК-28 ПК-29 ПК-30	1-6	промежу- точный	устный	Вопросы для собеседования	24	23
ПК-27 ПК-28 ПК-29 ПК-30	1-6	текущий	устный	Перечень тем индивидуальных творческих заданий	9	10

Составитель _____ Е.В. Жоглина

«___» _____ 20__ г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске**

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой мировой экономики
и таможенного дела

_____ Н.Ю.Рудь
«_____» _____ 20__ г.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

по дисциплине

«Управление персоналом в таможенных органах»

Тема 1. Кадровая политика в таможенной системе.

Базовый уровень

1. Цель и задачи кадровой политики таможенных органов.
2. Принципы кадровой политики таможенных органов.
3. Основные изменения кадровой политики таможенных органов
4. Основные положения кадровой службы таможенных органов
5. Ответственность сотрудников таможенных органов за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей
6. Современное состояние кадрового потенциала таможенных органов

Повышенный уровень

1. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики в системе таможенных органов
2. Проблемы формирования кадрового потенциала сотрудников таможенной системы.
3. Основные направления совершенствования кадровой политики таможенных органов.
4. Реализация принципа профессионализма и компетентности сотрудников таможенных органов в практической деятельности.
5. Реализация принципа стабильности кадров таможенных органов в настоящее время.
6. Современные тенденции развития кадрового потенциала таможенных органов.
7. Основные направления повышения эффективности деятельности таможенных органов Российской Федерации на современном этапе
8. Основные задачи и направления структурной перестройки системы таможенных органов.

Тема 5. Система мотивации и служебная дисциплина таможенных служащих

Базовый уровень

1. Сущность мотивационного процесса
2. Виды мотивации персонала таможенных органов
3. Стимулирование сотрудников таможенных органов
4. Методы мотивации персонала таможенных органов

Повышенный уровень

1. Взаимосвязь и различие мотивации и стимулирования труда персонала таможенных органов
2. Показатели результативности деятельности персонала таможенных органов
3. Основные проблемы мотивации персонала таможенных органов
4. Направления совершенствования мотивации персонала таможенных органов

Критерии оценивания компетенций:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он:

ПК-27 - Демонстрирует глубокое и прочное знание базовых положений и особенностей кадровой политики в таможенной системе; основных элементов системы управления персоналом в таможенных органах; правовой основы управления персоналом в таможенных органах; кадровых технологий в управлении персоналом таможенных органов. Демонстрирует умение оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях; организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в рамках определенной организационной структуры. Демонстрирует владение способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методами стимулирования труда персонала таможенных органов; методами организации мероприятий по высвобождению персонала; навыками подготовки системных решений в сфере управления персоналом.

ПК-28 - Демонстрирует глубокое и прочное знание состава системы управления персоналом в таможенных органах; методов и принципов осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основных этапов контроля; критериев оценки работы персонала. Демонстрирует умение осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений; анализировать итоги контроля и разрабатывать соответствующие управленческие решения. Демонстрирует владение принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; основными методами управленческих воздействий; навыками поиска и самостоятельного решения вопросов в области контроля за деятельностью сотрудников таможенных органов.

ПК-29 - Демонстрирует глубокое и прочное знание видов мотивации; мотивационных установок сотрудников таможенных органов; особенностей мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов; основных направлений совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах. Демонстрирует умение применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов;

формулировать проблемы и управленческие задачи в процессе мотивации сотрудников таможенных органов; применять научные основы мотивации и стимулирования в соответствии с концептуальными положениями процесса модернизации таможенных органов. Демонстрирует владение методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины; навыками разработки и обоснования предложений по совершенствованию действующей системы мотивации.

ПК-30 - Демонстрирует глубокое и прочное знание сущности, содержания и общей методики реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов; должностной структуры сотрудников таможенных органов; основных этапов управления карьерой; проблем формирования кадрового резерва системы таможенных органов. Демонстрирует умение определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа; организовывать работу по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах. Демонстрирует владение организационной процедурой деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах; методами и инструментарием решения практических задач в области развития персонала таможенных органов.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он:

ПК-27- Демонстрирует достаточно полное знание о базовых положениях и особенностях кадровой политики в таможенной системе; основных элементах системы управления персоналом в таможенных органах; правовой основе управления персоналом в таможенных органах. Демонстрирует умение оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях. Демонстрирует навыки владения способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методов стимулирования труда персонала таможенных органов; методов организации мероприятий по высвобождению персонала;

ПК-28 - Демонстрирует достаточно полное знание -состава системы управления персоналом в таможенных органах; методов и принципов осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основных этапов контроля. Демонстрирует умение осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений. Демонстрирует навыки владения -принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; основными методами управленческих воздействий.

ПК-29 - Демонстрирует достаточно полное знание о видах мотивации; мотивационных установках сотрудников таможенных органов; особенностях мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов. Демонстрирует умение применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов. Демонстрирует навыки владения -методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины.

ПК-30 - Демонстрирует достаточно полное знание сущности, содержания и общей методики реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов; должностную структуру сотрудников таможенных органов; основные этапы управления карьерой. Демонстрирует умение определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа. Демонстрирует навыки подходов организационной процедуры деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он:

ПК-27- Имеет слабое, ограниченное представление о базовых положениях и особенностях кадровой политики в таможенной системе; основных элементах системы управления персоналом в таможенных органах; правовой основе управления персоналом в таможенных органах. Не в полной мере может оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях. Не в полной мере владеет способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методами стимулирования труда персонала таможенных органов; методами организации мероприятий по высвобождению персонала.

ПК-28 - Имеет слабое, ограниченное представление о составе системы управления персоналом в таможенных органах; методах и принципах осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основных этапах контроля. Не в полной мере может осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений. Не в полной мере владеет --принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; основными методами управленческих воздействий.

ПК-29 - Имеет слабое представление о видах мотивации; мотивационных установках сотрудников таможенных органов; особенностях мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов. Не в полной мере может применять - механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов. Не в полной мере владеет методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины.

ПК-30 - Имеет слабое, ограниченное представление о - сущности, содержании и общей методике реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов;- должностную структуру сотрудников таможенных органов; основные этапы управления карьерой. Не в полной мере может определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа. Не в полной мере владеет организационной процедурой деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он:

ПК-27- не знает базовые положения и особенности кадровой политики в таможенной системе; основные элементы системы управления персоналом в таможенных органах; правовую основу управления персоналом в таможенных органах. Не умеет оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях. Обучающийся не имеет навыков способов организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методов стимулирования труда персонала таможенных органов; методов организации мероприятий по высвобождению персонала.

ПК-28 - Обучающийся не знает состав системы управления персоналом в таможенных органах; методы и принципы осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основные этапы контроля. Не умеет осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений. Не владеет принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; -основными методами управленческих воздействий.

ПК-29 - Обучающийся не знает виды мотивации; мотивационные установки сотрудников таможенных органов; особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов. Не умеет применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; -определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов. Обучающийся не владеет методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины.

ПК-30 - Обучающийся не знает сущность, содержание и общую методику реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов; должностную структуру сотрудников таможенных органов; основные этапы управления карьерой. Не умеет определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа. Не имеет навыков владения организационной процедурой деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; навыков технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний,

умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Структура дискуссионной работы круглого стола, позволяет проверить:

ПК-27 способностью организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ, предоставлении услуг;

ПК-28 способностью осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников;

ПК-29 способностью формировать систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений;

ПК-30 способностью организовывать отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и аттестацию кадрового состава таможни.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию **базового** уровня необходимо, в процессе обучения подготовить и представить:

- подготовленные конспекты тем;
- устные ответы на поставленные вопросы и задания;

Для подготовки к данному оценочному мероприятию **повышенного** уровня необходимо:

- знания специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации;
- умение четко и точно излагать собственную точку зрения в устной и письменной форме;
- умение убедительно отстаивать собственную точку зрения;
- навыки сопоставления и оценивания различных точек зрения на рассматриваемые вопросы, осуществление самоанализа и самоконтроля.

При подготовке к круглому столу студенту предоставляется право пользования подготовленными им материалами

В ходе проведения дискуссии оцениваются: объем представленной информации, полнота раскрытия темы, последовательность и рациональность изложения материала

Составитель _____ Е.В. Жоглина

«___» _____ 20__ г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске**

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой мировой экономики
и таможенного дела

_____ Н.Ю.Рудь
«_____» _____ 20__ г.

Вопросы для собеседования

по дисциплине

Управление персоналом в таможенных органах

Базовый уровень

Тема 1. Кадровая политика в таможенной системе.

1. Понятие кадровой политики.
2. Виды кадровой политики.
3. Основные задачи кадровой политики таможенных органов на современном этапе.
4. Развитие кадровой политики таможенных органов

Тема 2. Система управления персоналом в таможенных органах.

1. Понятие системы управления персоналом таможенных органов.
2. Цели системы управления персоналом в таможенных органах
3. Основные элементы системы управления персоналом таможенных органов.
4. Основные методы системы управления персоналом таможенных органов.
5. Содержание функций управления системы управления персоналом

Тема 3. Кадровые технологии в управлении персоналом таможенных органов

1. Прохождение службы в таможенных органах.
2. Найм персонала.
3. Конкурсный отбор персонала.
4. Прием сотрудника в систему ФТС
5. Должности, специальные звания и классовые чины в таможенных органах.
6. Условия службы в таможенных органах

Тема 4. Формирование кадрового резерва и управление карьерой в системе таможенных органов.

1. Понятие кадрового резерва в системе таможенных органов.
2. Цели и задачи формирования кадрового резерва.
3. Основные принципы формирования кадрового резерва
4. Этапы формирования кадрового резерва таможенных органов

Тема 5. Система мотивации и служебная дисциплина таможенных служащих.

1. Сущность мотивации таможенных служащих.

2. Формы и методы мотивации таможенных служащих
3. Основы и порядок обеспечения служебной дисциплины в таможенных органах
4. Дисциплинарные взыскания и порядок их наложения

Тема 6. Управление поведением персонала таможенных органов.

1. Основные положения антикоррупционной политики таможенных органов.
2. Основы профилактики правонарушений
3. Причины и виды конфликтов
4. Содержание конфликта интересов сотрудников таможенных органов
5. Кодекс Этики и Служебного Положения должностных лиц таможенных органов РФ
6. Цель и задачи воспитательной работы в системе таможенных органов

Повышенный уровень

Тема 1. Кадровая политика в таможенной системе.

1. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики таможенных органов.
2. Эволюция кадровой политики таможенных органов
3. Состав кадрового потенциала таможенных органов

Тема 2. Система управления персоналом в таможенных органах.

1. Содержание процесса управления персоналом
2. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
3. Социально-психологические методы управления персоналом.
4. Организационные структуры системы управления персоналом

Тема 3. Кадровые технологии в управлении персоналом таможенных органов

1. Основные методы оценки кандидатов при проведении конкурса.
2. Технология проведения аттестации сотрудников таможенных органов
3. Технология проведения деловой оценки персонала
4. Организация профессионального обучения сотрудников таможенных органов

Тема 4. Формирование кадрового резерва и управление карьерой в системе таможенных органов

1. Карьера в системе таможенных органов
2. Виды карьеры
3. Основные элементы карьерного цикла работника
4. Проблемы формирования кадрового резерва системы таможенных органов.
5. Процесс планирования деловой карьеры

Тема 5. Система мотивации и служебная дисциплина таможенных служащих.

1. Основные элементы системы мотивации труда таможенных служащих.
2. Дополнительные выплаты сотрудникам таможенных органов
3. Критерии оценки состояния служебной дисциплины
4. Совершенствование мотивации трудовой деятельности таможенных служащих

Тема 6. Управление поведением персонала таможенных органов.

1. Методы управления конфликтом в таможенных органах
2. Основные методы воспитательно-профилактического воздействия на должностных лиц.
3. Нормативная регуляция поведения персонала таможенных органов

1. Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он:

ПК-27 - Демонстрирует глубокое и прочное знание базовых положений и особенностей кадровой политики в таможенной системе; основных элементов системы управления персоналом в таможенных органах; правовой основы управления персоналом в таможенных органах; кадровых технологий в управлении персоналом таможенных органов. Демонстрирует умение оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях; организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в рамках определенной организационной структуры. Демонстрирует владение способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методами стимулирования труда персонала таможенных органов; методами организации мероприятий по высвобождению персонала; навыками подготовки системных решений в сфере управления персоналом.

ПК-28 - Демонстрирует глубокое и прочное знание -состава системы управления персоналом в таможенных органах; методов и принципов осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основных этапов контроля; критериев оценки работы персонала. Демонстрирует умение осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений; анализировать итоги контроля и разрабатывать соответствующие управленческие решения. Демонстрирует владение принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; основными методами управленческих воздействий; навыками поиска и самостоятельного решения вопросов в области контроля за деятельностью сотрудников таможенных органов.

ПК-29- Демонстрирует глубокое и прочное знание видов мотивации; мотивационных установок сотрудников таможенных органов; особенностей мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов; основных направлений совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах. Демонстрирует умение применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов; формулировать проблемы и управленческие задачи в процессе мотивации сотрудников таможенных органов; применять научные основы мотивации и стимулирования в соответствии с концептуальными положениями процесса модернизации таможенных органов. Демонстрирует владение методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины; навыками разработки и обоснования предложений по совершенствованию действующей системы мотивации.

ПК-30 - Демонстрирует глубокое и прочное знание сущности, содержания и общей методики реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов; должностной структуры сотрудников таможенных органов; основных этапов управления карьерой; проблем формирования кадрового резерва системы таможенных органов. Демонстрирует умение определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа; организовывать работу по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной

гражданской службы в таможенных органах. Демонстрирует владение организационной процедурой деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах; методами и инструментарием решения практических задач в области развития персонала таможенных органов.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он:

ПК-27- Демонстрирует достаточно полное знание о базовых положениях и особенностях кадровой политики в таможенной системе; основных элементах системы управления персоналом в таможенных органах; правовой основе управления персоналом в таможенных органах. Демонстрирует умение оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях. Демонстрирует навыки владения способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методов стимулирования труда персонала таможенных органов; методов организации мероприятий по высвобождению персонала;

ПК-28 - Демонстрирует достаточно полное знание -состава системы управления персоналом в таможенных органах; методов и принципов осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основных этапов контроля. Демонстрирует умение осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений. Демонстрирует навыки владения -принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; основными методами управленческих воздействий.

ПК-29 - Демонстрирует достаточно полное знание о видах мотивации; мотивационных установках сотрудников таможенных органов; особенностях мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов. Демонстрирует умение применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов. Демонстрирует навыки владения -методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины.

ПК-30 - Демонстрирует достаточно полное знание сущности, содержания и общей методики реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов; должностную структуру сотрудников таможенных органов; основные этапы управления карьерой. Демонстрирует умение определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа. Демонстрирует навыки подходов организационной процедуры деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он:

ПК-27- Имеет слабое, ограниченное представление о базовых положениях и особенностях кадровой политики в таможенной системе; основных элементах системы управления персоналом в таможенных органах; правовой основе управления персоналом в таможенных органах. Не в полной мере может оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в

современных организациях. Не в полной мере владеет способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методами стимулирования труда персонала таможенных органов; методами организации мероприятий по высвобождению персонала.

ПК-28 - Имеет слабое, ограниченное представление о составе системы управления персоналом в таможенных органах; методах и принципах осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основных этапах контроля. Не в полной мере может осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений. Не в полной мере владеет --принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; основными методами управленческих воздействий.

ПК-29 - Имеет слабое представление о видах мотивации; мотивационных установках сотрудников таможенных органов; особенностях мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов. Не в полной мере может применять - механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов. Не в полной мере владеет методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины.

ПК-30 - Имеет слабое, ограниченное представление о - сущности, содержании и общей методике реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов;- должностную структуру сотрудников таможенных органов; основные этапы управления карьерой. Не в полной мере может определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа. Не в полной мере владеет организационной процедурой деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он:

ПК-27- не знает базовые положения и особенности кадровой политики в таможенной системе; основные элементы системы управления персоналом в таможенных органах; правовую основу управления персоналом в таможенных органах. Не умеет оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях. Обучающийся не имеет навыков способов организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методов стимулирования труда персонала таможенных органов; методов организации мероприятий по высвобождению персонала.

ПК-28 - Обучающийся не знает состав системы управления персоналом в таможенных органах; методы и принципы осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основные этапы контроля. Не умеет осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений. Не владеет принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; -основными методами управленческих воздействий.

ПК-29 - Обучающийся не знает виды мотивации; мотивационные установки сотрудников таможенных органов; особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов. Не умеет применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; -определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов. Обучающийся не владеет методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины.

ПК-30 - Обучающийся не знает сущность, содержание и общую методику реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов; должностную структуру сотрудников таможенных органов; основные этапы управления карьерой. Не умеет определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа. Не имеет навыков владения организационной процедурой деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; навыков технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах.

2. Описание шкалы оценивания

Процедура проведения зачета осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам специалитета, - в СКФУ. Зачет выставляется накопительно по итогам текущей работы студента

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

При дифференцированном зачете используется шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине в оценку по 5-балльной системе Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине в оценку по 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-ти балльной системе
88-100	<i>Отлично</i>
72-87	<i>Хорошо</i>
53-71	<i>Удовлетворительно</i>
< 53	<i>Неудовлетворительно</i>

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

Процедура работы собеседования включает в себя подготовку к собеседованию (написание конспекта по теме занятия) и ответ на поставленные вопросы.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить способность организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ, предоставлении услуг (ПК-27); способность осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников (ПК-28); способность формировать систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений (ПК-29); способность организовывать отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и аттестацию кадрового состава таможни (ПК-30).

Для подготовки к данному оценочному мероприятию **базового** уровня необходимо, в процессе обучения подготовить и представить:

- подготовленные конспекты тем;
- устные ответы на поставленные вопросы и задания;

Для подготовки к данному оценочному мероприятию **повышенного** уровня необходимо:

- знания специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации;
- умение четко и точно излагать собственную точку зрения в устной и письменной форме;
- умение убедительно отстаивать собственную точку зрения;
- навыки сопоставления и оценивания различных точек зрения на рассматриваемые вопросы, осуществление самоанализа и самоконтроля.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить источники информации по теме практического занятия, основным из которых является конспект лекции, основную, дополнительную и методическую литературу, а также произвести конспектирование изученных источников информации. Конспект должен быть логичным, целостным, способным при обращении к нему вызывать в памяти весь исходный материал. Критерии оценивания конспекта:

- краткость;
- ясная и чёткая структуризация материала;
- содержательная точность;
- оригинальность обработки авторского текста.

При ответе оцениваются:

- правильность ответа на вопрос;
- содержание и полнота ответа на поставленные дополнительные вопросы;
- логика изложения материала вопроса;
- умение увязывать теоретические и практические аспекты вопроса;
- культура устной речи студента.

Составитель _____ Е.В. Жоглина

«_____» _____ 20__ г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой МЭТД
_____ Н.Ю. Рудь
«___» _____ 20_ г.

Темы индивидуальных творческих заданий

по дисциплине __ **Управление персоналом в таможенных органах** _____
(наименование дисциплины)

Индивидуальные творческие задания

Базовый уровень

1. Определить основные положения и принципы кадровой политики таможенных органов
2. Отобразить процесс прохождения службы в таможенных органах
3. Проанализировать сущность и функции мотивации
4. Раскрыть виды мотивации сотрудников таможенных органов
5. Рассмотреть экономические методы мотивации сотрудников таможенных органов
6. Рассмотреть механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов
7. Представить и раскрыть основные этапы формирования кадрового резерва
8. Провести анализ основных критериев отбора в кадровый резерв таможенных органов
9. Отобразить организацию воспитательной работы в таможенных органах

Повышенный уровень

1. Отобразить нормативно-правовое обеспечение кадровой политики
2. Проанализировать содержание кадровых технологий в управлении персоналом таможенных органов
3. Представить основные направления совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах.
4. Выделить и проанализировать особенности мотивации труда персонала в таможенных органах
5. Разработать эффективную систему мотивации сотрудников таможенных органов
6. Рассмотреть мотивацию сотрудников таможенных органов как фактор предотвращения коррупционной составляющей в системе таможенных органов
7. Построить модель процесса мотивации
8. Проанализировать проблемы формирования и развития кадрового потенциала системы таможенных органов
9. Проанализировать причины конфликта интересов сотрудников таможенных органов
10. Провести анализ организационной структуры системы управления персоналом на примере таможни

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если содержательная сторона представленной презентации отражает актуальность, информативность, отражение логики исследования темы, глубину проработки материала, а свободное владение вопросами темы позволяет отвечать на вопросы аудитории. Студент:

ПК-27 - Демонстрирует глубокое и прочное знание базовых положений и особенностей кадровой политики в таможенной системе; основных элементов системы управления персоналом в таможенных органах; правовой основы управления персоналом в таможенных органах; кадровых технологий в управлении персоналом таможенных органов. Демонстрирует умение оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях; организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в рамках определенной организационной структуры. Демонстрирует владение способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методами стимулирования труда персонала таможенных органов; методами организации мероприятий по высвобождению персонала; навыками подготовки системных решений в сфере управления персоналом.

ПК-28 - Демонстрирует глубокое и прочное знание -состава системы управления персоналом в таможенных органах; методов и принципов осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основных этапов контроля; критериев оценки работы персонала. Демонстрирует умение осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений; анализировать итоги контроля и разрабатывать соответствующие управленческие решения. Демонстрирует владение принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; основными методами управленческих воздействий; навыками поиска и самостоятельного решения вопросов в области контроля за деятельностью сотрудников таможенных органов.

ПК-29- Демонстрирует глубокое и прочное знание видов мотивации; мотивационных установок сотрудников таможенных органов; особенностей мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов; основных направлений совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах. Демонстрирует умение применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов; формулировать проблемы и управленческие задачи в процессе мотивации сотрудников таможенных органов; применять научные основы мотивации и стимулирования в соответствии с концептуальными положениями процесса модернизации таможенных органов. Демонстрирует владение методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины; навыками разработки и обоснования предложений по совершенствованию действующей системы мотивации.

ПК-30 - Демонстрирует глубокое и прочное знание сущности, содержания и общей методики реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов; должностной структуры сотрудников таможенных органов; основных этапов управления карьерой; проблем формирования кадрового резерва системы таможенных органов. Демонстрирует умение определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; правильно организовывать свой труд и работу других

исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа; организовывать работу по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах. Демонстрирует владение организационной процедурой деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах; методами и инструментарием решения практических задач в области развития персонала таможенных органов.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если содержательная сторона представленной презентации актуальна, выдержана логика исследования темы, способствующая комплексному восприятию рассматриваемых вопросов.

ПК-27- Демонстрирует достаточно полное знание о базовых положениях и особенностях кадровой политики в таможенной системе; основных элементах системы управления персоналом в таможенных органах; правовой основе управления персоналом в таможенных органах. Демонстрирует умение оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях. Демонстрирует навыки владения способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методов стимулирования труда персонала таможенных органов; методов организации мероприятий по высвобождению персонала;

ПК-28 - Демонстрирует достаточно полное знание -состава системы управления персоналом в таможенных органах; методов и принципов осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основных этапов контроля. Демонстрирует умение осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений. Демонстрирует навыки владения -принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; основными методами управленческих воздействий.

ПК-29 - Демонстрирует достаточно полное знание о видах мотивации; мотивационных установках сотрудников таможенных органов; особенностях мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов. Демонстрирует умение применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов. Демонстрирует навыки владения -методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины.

ПК-30 - Демонстрирует достаточно полное знание сущности, содержания и общей методики реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов; должностную структуру сотрудников таможенных органов; основные этапы управления карьерой. Демонстрирует умение определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа. Демонстрирует навыки подходов организационной процедуры деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если содержательная сторона представленной презентации слабо выражает актуальность, не совсем выдержана логика исследования темы, представленный материал проработан поверхностно. Студент слабо ориентируется в представленном материале и не может контактировать с аудиторией. Студент:

ПК-27- Имеет слабое, ограниченное представление о базовых положениях и особенностях кадровой политики в таможенной системе; основных элементах системы управления персоналом в таможенных органах; правовой основе управления персоналом в таможенных органах. Не в полной мере может оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях. Не в полной мере владеет способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методами стимулирования труда персонала таможенных органов; методами организации мероприятий по высвобождению персонала.

ПК-28 - Имеет слабое, ограниченное представление о составе системы управления персоналом в таможенных органах; методах и принципах осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основных этапах контроля. Не в полной мере может осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений. Не в полной мере владеет --принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; основными методами управленческих воздействий.

ПК-29 - Имеет слабое представление о видах мотивации; мотивационных установках сотрудников таможенных органов; особенностях мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов. Не в полной мере может применять - механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов. Не в полной мере владеет методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины.

ПК-30 - Имеет слабое, ограниченное представление о - сущности, содержании и общей методике реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов;- должностную структуру сотрудников таможенных органов; основные этапы управления карьерой. Не в полной мере может определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа. Не в полной мере владеет организационной процедурой деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если содержательная сторона представленной презентации не выражает актуальность, не выдержана логика исследования темы, представленный материал проработан поверхностно. Студент не ориентируется в представленном материале и не может контактировать с аудиторией. Он:

ПК-27- не знает базовые положения и особенности кадровой политики в таможенной системе; основные элементы системы управления персоналом в таможенных органах; правовую основу управления персоналом в таможенных органах. Не умеет оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента; формулировать цели

и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов; определять факторы повышения роли персонала в современных организациях. Обучающийся не имеет навыков способов организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах; методов стимулирования труда персонала таможенных органов; методов организации мероприятий по высвобождению персонала.

ПК-28 - Обучающийся не знает состав системы управления персоналом в таможенных органах; методы и принципы осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; основные этапы контроля. Не умеет осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов; организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе; осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений. Не владеет принципами и методами осуществления контроля; методикой анализа трудовой деятельности персонала; -основными методами управленческих воздействий.

ПК-29 - Обучающийся не знает виды мотивации; мотивационные установки сотрудников таможенных органов; особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов. Не умеет применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов; определять денежное содержание гражданского служащего; -определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов. Обучающийся не владеет методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах; справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины.

ПК-30 - Обучающийся не знает сущность, содержание и общую методику реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов; должностную структуру сотрудников таможенных органов; основные этапы управления карьерой. Не умеет определять квалификационные требования к высшему руководству таможни; организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции; ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа. Не имеет навыков владения организационной процедурой деловой оценки сотрудника; навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса; навыков технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах.

1. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

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

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: демонстрацию подготовленной мультимедийной презентации и заслушивание выступления студента, а также ответы на заданные вопросы аудитории и преподавателя.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить:

ПК-27 способностью организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ, предоставлении услуг;

ПК-28 способностью осуществлять контроль за деятельностью подразделений, групп сотрудников, служащих и работников;

ПК-29 способностью формировать систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений;

ПК-30 способностью организовывать отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и аттестацию кадрового состава таможни.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить источники информации по предлагаемым темам, основным из которых является конспект лекции, основную, дополнительную и методическую литературу, а также произвести конспектирование изученных источников информации. Конспект должен быть логичным, целостным, способным при обращении к нему вызывать в памяти весь исходный материал. Критерии оценивания конспекта:

- краткость;
- ясная и чёткая структуризация материала;
- содержательная точность;
- оригинальность обработки авторского текста.

Студент должен выбрать тему для презентации, разработать ее структуру, подготовить доклад для выступления, создать презентацию в Power Point. Время демонстрации презентации и доклада 10 минут.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования подготовленным докладом.

При ответе оцениваются:

- правильность ответа на вопрос;
- содержание и полнота ответа на поставленные дополнительные вопросы;
- логика изложения материала вопроса;
- умение увязывать теоретические и практические аспекты вопроса;
- культура устной речи студента.

Составитель _____ Е.В. Жоглина

« ____ » _____ 20_ г.