

**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**

Зам. директора по учебной работе  
ИСТиД (филиала) СКФУ в г.Пятигорске  
\_\_\_\_\_ М.В. Мартыненко  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**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 г.
Изучается в 9 семестре	

**СОГЛАСОВАНО:**

Зав. выпускающей кафедрой Мировой  
экономики и таможенного дела  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Рудь  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Рассмотрено УМК  
Протокол №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель УМК  
\_\_\_\_\_ А.Б. Нарыжная

**РАЗРАБОТАНО:**

Зав. кафедрой Мировой экономики и  
таможенного дела  
\_\_\_\_\_ Н.Ю. Рудь  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Доцент кафедры Мировой экономики и  
таможенного дела  
\_\_\_\_\_ Е.В. Жоглина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

г. Пятигорск, 20\_\_ г.

### **1. Цель и задачи освоения дисциплины.**

Программа дисциплины «Управление персоналом в таможенных органах» предназначена для студентов специальности 38.05.02 Таможенное дело.

Целью изучения данной дисциплины является изучение студентами природы и сущности кадровых технологий как одного из решающих факторов организационной эффективности, получение навыков использования современных методов кадрового менеджмента в таможенных организациях различного уровня.

Задачи изучения дисциплины:

- познакомить студентов с основными положениями и особенностями кадровой политики в таможенной системе;
- дать студентам целостное представление о системе управления персоналом в таможенных органах;
- рассмотреть организацию процессов профессионального отбора и обучения, расстановки и аттестации таможенного персонала;
- изучить основные положения системы мотивации персонала таможенных органов;
- формирование знаний и умений, позволяющих применять современные методы и средства кадрового менеджмента с целью повышения эффективности деятельности таможенных органов;
- рассмотреть антикоррупционный аспект кадровой политики таможенных органов.

### **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.**

Дисциплина «Управление персоналом в таможенных органах» относится к вариативной части учебного плана. Освоение дисциплины производится в 9 семестре.

### **3. Связь с предшествующими дисциплинами.**

Изучение дисциплины основывается на знаниях, полученных в результате освоения следующих курсов специальности: «Этика и культура таможенной службы России», «Общий и таможенный менеджмент», «Управление таможенными органами», Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

### **4. Связь с последующими дисциплинами.**

Дисциплина «Управление таможенными органами» является предшествующей для прохождения студентами преддипломной практики и защиты выпускной квалификационной работы

### **5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине «Управление персоналом в таможенных органах», соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

#### **5.1. Наименование компетенций**

Индекс	Формулировка:
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;

## 5.2. Структура и компонентный состав компетенций

Перечень компонентов	Формируемые компетенции
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-базовые положения и особенности кадровой политики в таможенной системе;</li> <li>-основные элементы системы управления персоналом в таможенных органах;</li> <li>-правовую основу управления персоналом в таможенных органах;</li> <li>-кадровые технологии в управлении персоналом таможенных органов;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента;</li> <li>- формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов;</li> <li>- определять факторы повышения роли персонала в современных организациях;</li> <li>-организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в рамках определенной организационной структуры;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах;</li> <li>- методами стимулирования труда персонала таможенных органов;</li> <li>-методами организации мероприятий по высвобождению персонала;</li> <li>-навыками подготовки системных решений в сфере управления персоналом;</li> </ul>	ПК-27
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-состав системы управления персоналом в таможенных органах;</li> <li>- методы и принципы осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах;</li> <li>-основные этапы контроля;</li> <li>-критерии оценки работы персонала;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов;</li> <li>-организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе;</li> <li>-осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений;</li> <li>-анализировать итоги контроля и разрабатывать соответствующие управленческие решения;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-принципами и методами осуществления контроля;</li> <li>-методикой анализа трудовой деятельности персонала;</li> <li>-основными методами управленческих воздействий;</li> <li>-навыками поиска и самостоятельного решения вопросов в области контроля за деятельностью сотрудников таможенных органов;</li> </ul>	ПК-28

<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-виды мотивации;</li> <li>- мотивационные установки сотрудников таможенных органов;</li> <li>-особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов;</li> <li>-основные направления совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов;</li> <li>-определять денежное содержание гражданского служащего;</li> <li>-определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов;</li> <li>-формулировать проблемы и управленческие задачи в процессе мотивации сотрудников таможенных органов;</li> <li>-применять научные основы мотивации и стимулирования в соответствии с концептуальными положениями процесса модернизации таможенных органов;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах;</li> <li>-справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов;</li> <li>- критериями оценки состояния служебной дисциплины;</li> <li>- навыками разработки и обоснования предложений по совершенствованию действующей системы мотивации;</li> </ul>	ПК-29
<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность, содержание и общую методику реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов;</li> <li>- должностную структуру сотрудников таможенных органов;</li> <li>- основные этапы управления карьерой;</li> <li>-проблемы формирования кадрового резерва системы таможенных органов;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-определять квалификационные требования к высшему руководству таможни;</li> <li>-правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции;</li> <li>- ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа;</li> <li>- организовывать работу по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-организационной процедурой деловой оценки сотрудника;</li> <li>-навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса;</li> <li>- технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах;</li> <li>-методами и инструментарием решения практических задач в области развития персонала таможенных органов.</li> </ul>	ПК-30

- 6. Объем учебной дисциплины**  
 Объем занятий: Итого 81 ч. 3 з.е.  
 В том числе 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

**7. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов занятий**

**7.1 Тематический план дисциплины**

№ темы	Раздел (тема) дисциплины	Реализуемые компетенции	Контактная работа обучающихся с преподавателем, часов				Самостоятельная работа, часов
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Групповые консультации	
<b>9 семестр</b>							
<b>Раздел 1. Основы управления персоналом в таможенных органах</b>							
1	Тема 1. Кадровая политика в таможенной системе	ПК-27 ПК-28 ПК-29 ПК-30	3	4,5			
2	Тема 2. Система управления персоналом в таможенных органах	ПК-27 ПК-28 ПК-29 ПК-30	1,5	4,5			
<b>Раздел 2. Технологии управления персоналом таможенных органов</b>							
3	Тема 3. Кадровые технологии в управлении персоналом таможенных органов.	ПК-27 ПК-28 ПК-29 ПК-30	3	4,5			40,5
4	Тема 4. Формирование кадрового резерва и управление карьерой в системе таможенных органов.	ПК-27 ПК-28 ПК-29 ПК-30	1,5	4,5			
5	Тема 5. Система мотивации и служебная дисциплина таможенных служащих.	ПК-27 ПК-28 ПК-29 ПК-30	3	4,5			
6	Тема 6. Управление поведением персонала таможенных органов	ПК-27 ПК-28 ПК-29 ПК-30	1,5	4,5			
<b>Итого за 9 семестр</b>			<b>13,5</b>	<b>27,0</b>	-		<b>40,5</b>
<b>Итого</b>			<b>13,5</b>	<b>27,0</b>	-		<b>40,5</b>

## 7.2 Наименование и содержание лекций

№ темы	Наименование тем дисциплины, их краткое содержание	Объем часов	Интерактивная форма проведения
<b>9 семестр</b>			
<b>Раздел 1. Основы управления персоналом в таможенных органах</b>			
<b>Тема 1. Кадровая политика в таможенной системе</b>			
1	Сущность и основные положения кадровой политики таможенных органов. Принципы кадровой политики. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики.	1,5	Лекция дискуссия
	История кадровой политики таможенных органов. Основные положения кадровой службы таможенных органов. Правоограничения в кадровой политике таможенных органов. Формирование кадрового потенциала.	1,5	
2	<b>Тема 2. Система управления персоналом в таможенных органах</b> Сущность и основные элементы системы управления персоналом таможенных органов. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Основные функции и методы системы управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом. Подсистемы функционального руководства таможенного органа	1,5	
<b>Раздел 2. Технологии управления персоналом таможенных органов</b>			
<b>Тема 3. Кадровые технологии в управлении персоналом таможенных органов</b>			
3	Прохождение службы в таможенных органах. Должности, специальные звания и классовые чины в таможенных органах. Условия службы в таможенных органах. Найм, отбор и прием персонала. Конкурсный	1,5	
	отбор и требования к кандидатам, поступающим на гражданскую службу в таможенные органы. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации таможенных кадров. Аттестация и деловая оценка персонала.	1,5	
4	<b>Тема 4. Формирование кадрового резерва и управление карьерой в системе таможенных органов</b> Система формирования кадрового резерва. Основные принципы и этапы формирования кадрового резерва таможенных органов. Индивидуальный план развития сотрудников. Виды карьеры. Механизм управления карьерой в системе таможенных органов. Планирование карьеры.	1,5	Лекция дискуссия
<b>Тема 5. Система мотивации и служебная дисциплина таможенных служащих.</b>			
5	Сущность и функции мотивации. Виды мотивации. Специфика мотивации работников таможенных органов. Методы мотивации сотрудников таможенных органов.	1,5	Лекция-беседа
	Основы соблюдения служебной дисциплины в таможенных органах. Виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий.	1,5	

6	<b>Тема 6. Управление поведением персонала таможенных органов</b> Профилактика правонарушений. Конфликт интересов сотрудников таможенных органов Организация воспитательной работы в таможенных органах. Антикоррупционная политика таможенных органов. Причины и виды конфликтов в деятельности работников таможенных органов. Методы управления конфликтами.	1,5	
	<b>Итого за 9 семестр</b>	<b>13, 5</b>	<b>7,5</b>
	<b>Итого</b>	<b>13, 5</b>	<b>7,5</b>

### 7.3 Наименование лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом.

### 7.4 Наименование практических занятий

№ Темы	Наименование тем дисциплины, их краткое содержание	Объем часов	Интерактивная форма проведения
<b>9 семестр</b>			
<b>Тема 1. Кадровая политика в таможенной системе</b>			
1	Сущность и основные положения кадровой политики таможенных органов. Принципы кадровой политики. Нормативно-правовое обеспечение кадровой политики.	1,5	Круглый стол
	История кадровой политики таможенных органов. Основные положения кадровой службы таможенных органов.	1,5	
	Правоограничения в кадровой политике таможенных органов. Формирование кадрового потенциала.	1,5	
<b>Тема 2. Система управления персоналом в таможенных органах</b>			
2	Сущность и основные элементы системы управления персоналом таможенных органов. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.	1,5	
	Основные функции и методы системы управления персоналом.	1,5	
	Организационная структура системы управления персоналом. Подсистемы функционального руководства таможенного органа	1,5	
<b>Тема 3. Кадровые технологии в управлении персоналом таможенных органов</b>			
3	Прохождение службы в таможенных органах. Должности, специальные звания и классовые чины в таможенных органах. Условия службы в таможенных органах.	1,5	
	Найм, отбор и прием персонала. Конкурсный отбор и требования к кандидатам, поступающим на гражданскую службу в таможенные органы	1,5	
	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации таможенных кадров. Аттестация и деловая оценка персонала.	1,5	
<b>Тема 4. Формирование кадрового резерва и управление карьерой в системе таможенных органов</b>			

4	Система формирования кадрового резерва. Основные принципы и этапы формирования кадрового резерва таможенных органов.	1,5	
	Индивидуальный план развития сотрудников. Виды карьеры.	1,5	
	Механизм управления карьерой в системе таможенных органов. Планирование карьеры.	1,5	
<b>Тема 5. Система мотивации и служебная дисциплина таможенных служащих</b>			
5	Сущность и функции мотивации. Виды мотивации. Стимулирование.	1,5	Круглый стол
	Специфика мотивации работников таможенных органов. Методы мотивации сотрудников таможенных органов.	1,5	
	Основы соблюдения служебной дисциплины в таможенных органах. Виды и порядок наложения дисциплинарных взысканий.	1,5	
<b>Тема 6. Управление поведением персонала таможенных органов</b>			
6	Профилактика правонарушений. Конфликт интересов сотрудников таможенных органов	1,5	
	Организация воспитательной работы в таможенных органах. Антикоррупционная политика таможенных органов.	1,5	
	Причины и виды конфликтов в деятельности работников таможенных органов. Методы управления конфликтами.	1,5	
<b>Итого за 9 семестр</b>		<b>27,0</b>	<b>6,0</b>
<b>Итого</b>		<b>27,0</b>	<b>6,0</b>

#### 7.5 Технологическая карта самостоятельной работы обучающегося

Коды реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
				СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
ПК-27; ПК-28 ПК-29; ПК-30	Самостоятельное изучение литературы по темам №1 - №6.	Текст конспекта	Собеседование	31,59	3,51	35,1
ПК-27; ПК-28 ПК-29; ПК-30	Подготовка к практическим занятиям № 1-№ 6	отчет	Собеседование	4,86	0,54	5,4
<b>Итого за 9 семестр</b>				<b>36,45</b>	<b>4,05</b>	<b>40,5</b>
<b>Итого</b>				<b>36,45</b>	<b>4,05</b>	<b>40,5</b>

#### 8. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

##### 8.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО. Паспорт фонда оценочных средств

Код оцениваемой компетенции	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Тип контроля (текущий/промежуточный)	Вид контроля (текущий/промежуточный)	Наименование оценочного средства
-----------------------------	--	------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------



ПК-27;ПК-28 ПК-29;ПК-30	1-6	собеседование	промежуточный	устный	вопросы для собеседования
ПК-27;ПК-28 ПК-29;ПК-30	1	собеседование	текущий	устный	перечень тем круглого стола
ПК-27;ПК-28 ПК-29;ПК-30	1-6	собеседование	текущий	устный	перечень тем индивидуальных творческих заданий

## 8.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенций	Индикаторы	Дескрипторы			
		2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
<b>ПК-27</b>					
Базовый	<b>Знать:</b> -базовые положения и особенности кадровой политики в таможенной системе; -основные элементы управления персоналом в таможенных органах; -правовую основу управления персоналом в таможенных органах;	Обучающийся 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;	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;	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;	
	<b>Уметь:</b> - 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 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;	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;	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;	
	<b>Владеть:</b> -способами организации деятельности исполнителей при осуществлении	Обучающийся не имеет навыков способов организации	Не в полной мере владеет способами организации деятельности	Демонстрирует навыки владения способами организации деятельности исполните-	

	<p>конкретных видов работ в таможенных органах;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами стимулирования труда персонала таможенных органов;</li> <li>- методами организации мероприятий по высвобождению персонала;</li> </ul>	<p>деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методов стимулирования труда персонала таможенных органов;</li> <li>- методов организации мероприятий по высвобождению персонала;</li> </ul>	<p>исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами стимулирования труда персонала таможенных органов;</li> <li>- методами организации мероприятий по высвобождению персонала;</li> </ul>	<p>лей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методов стимулирования труда персонала таможенных органов;</li> <li>- методов организации мероприятий по высвобождению персонала;</li> </ul>	
Повышенный	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базовые положения и особенности кадровой политики в таможенной системе;</li> <li>- основные элементы системы управления персоналом в таможенных органах;</li> <li>- правовую основу управления персоналом в таможенных органах;</li> <li>- кадровые технологии в управлении персоналом таможенных органов;</li> </ul>				<p>Демонстрирует глубокое и прочное знание базовых положений и особенностей кадровой политики в таможенной системе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основных элементов системы управления персоналом в таможенных органах;</li> <li>- правовой основы управления персоналом таможенных органах;</li> <li>- кадровых технологий в управлении персоналом таможенных органов;</li> </ul>
	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента;</li> <li>- формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов;</li> <li>- определять факторы повышения роли персонала в современных организациях;</li> <li>- организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в рамках определенной организационной структуры;</li> </ul>				<p>Демонстрирует умение оперировать теоретическими понятиями и категориями кадрового менеджмента;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели и задачи в сфере управления персоналом таможенных органов;</li> <li>- определять факторы повышения роли персонала в современных организациях;</li> <li>- организовывать деятельность исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в рамках определенной организационной структуры;</li> </ul>

	<p><b>Владеть</b></p> <p>-способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах;</p> <p>- методами стимулирования труда персонала таможенных органов;</p> <p>-методами организации мероприятий по высвобождению персонала;</p> <p>-навыками подготовки системных решений в сфере управления персоналом;</p>				<p>Демонстрирует владение способами организации деятельности исполнителей при осуществлении конкретных видов работ в таможенных органах;</p> <p>- методами стимулирования труда персонала таможенных органов;</p> <p>-методами организации мероприятий по высвобождению персонала;</p> <p>-навыками подготовки системных решений в сфере управления персоналом;</p>
<b>ПК-28</b>					
Базовый	<p><b>Знать:</b></p> <p>-состав системы управления персоналом в таможенных органах;</p> <p>- методы и принципы осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах;</p> <p>-основные этапы контроля;</p>	<p>Обучающийся не знает состав системы управления персоналом в таможенных органах;</p> <p>- методы и принципы осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах;</p> <p>-основные этапы контроля;</p>	<p>Имеет слабое, ограниченное представление о составе системы управления персоналом в таможенных органах;</p> <p>- методах и принципах осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах;</p> <p>основных этапах контроля;</p>	<p>Демонстрирует достаточно полное знание - состава системы управления персоналом в таможенных органах;</p> <p>- методов и принципов осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах;</p> <p>-основных этапов контроля;</p>	
	<p><b>Уметь:</b></p> <p>-осуществлять контроль за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов;</p> <p>-организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе;</p> <p>-осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений;</p>	<p>Обучающийся не умеет - осуществлять за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов;</p> <p>-организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе;</p> <p>-осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их</p>	<p>Не в полной мере может - осуществлять за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов;</p> <p>-организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе;</p> <p>осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных</p>	<p>Демонстрирует умение - осуществлять за деятельностью подразделений и сотрудников таможенных органов;</p> <p>-организовывать и совершенствовать воспитательно-профилактическую работу в таможенном органе;</p> <p>-осуществлять подготовку типовых решений по управлению персоналом таможенных органов и деятельностью их структурных подразделений;</p>	

		структурных подразделений;	подразделений;		
	<b>Владеть:</b> -принципами и методами осуществления контроля; -методикой анализа трудовой деятельности персонала; -основными методами управленческих воздействий;	Обучающийся не владеет -- принципами и методами осуществления контроля; -методикой анализа трудовой деятельности персонала; -основными методами управленческих воздействий;	Не в полной мере владеет -- принципами и методами осуществления контроля; -методикой анализа трудовой деятельности персонала; -основными методами управленческих воздействий;	Демонстрирует навыки владения -принципами и методами осуществления контроля; -методикой анализа трудовой деятельности персонала; -основными методами управленческих воздействий;	
Повышен ный	<b>Знать:</b> -состав системы управления персоналом в таможенных органах; - методы и принципы осуществления контроля за деятельностью персонала в таможенных органах; -основные этапы контроля; -критерии оценки работы персонала;				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;
	<b>Уметь:</b> - 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 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;
	<b>Владеть:</b>				Демонстрирует

	<p>-принципами и методами осуществления контроля;</p> <p>-методикой анализа трудовой деятельности персонала;</p> <p>-основными методами управленческих воздействий;</p> <p>-навыками поиска и самостоятельного решения вопросов в области контроля за деятельностью сотрудников таможенных органов;</p>				<p>владение - принципами и методами осуществления контроля;</p> <p>-методикой анализа трудовой деятельности персонала;</p> <p>-основными методами управленческих воздействий;</p> <p>-навыками поиска и самостоятельного решения вопросов в области контроля за деятельностью сотрудников таможенных органов;</p>
<b>ПК-29</b>					
<b>Базовый</b>	<p><b>Знать:</b></p> <p>-виды мотивации;</p> <p>- мотивационные установки сотрудников таможенных органов;</p> <p>-особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов;</p>	<p>Обучающийся не знает виды мотивации;</p> <p>мотивационные установки сотрудников таможенных органов;</p> <p>-особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов;</p>	<p>Имеет слабое представление о видах мотивации;</p> <p>- мотивационных установках сотрудников таможенных органов;</p> <p>особенностях мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов;</p>	<p>Демонстрирует достаточно полное знание о видах мотивации;</p> <p>- мотивационных установках сотрудников таможенных органов;</p> <p>-особенностях мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов;</p>	
	<p><b>Уметь:</b></p> <p>-применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов;</p> <p>-определять денежное содержание гражданского служащего;</p> <p>-определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов;</p>	<p>Обучающийся не умеет применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов;</p> <p>-определять денежное содержание гражданского служащего;</p> <p>-определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов;</p>	<p>Не в полной мере может применять - механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов;</p> <p>-определять денежное содержание гражданского служащего;</p> <p>-определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов;</p>	<p>Демонстрирует умение применять механизм нематериального стимулирования сотрудников таможенных органов;</p> <p>-определять денежное содержание гражданского служащего;</p> <p>-определять структуру оплаты труда сотрудников таможенных органов;</p>	
	<p><b>Владеть:</b></p> <p>-методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах;</p> <p>-справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников</p>	<p>Обучающийся не владеет методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах;</p> <p>справочно-информационной базой по</p>	<p>Не в полной мере владеет методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах;</p> <p>-справочно-информационной базой по</p>	<p>Демонстрирует навыки владения методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах;</p> <p>-справочно-информационной базой по вопросам</p>	

	таможенных органов; - критериями оценки состояния служебной дисциплины;	вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; - критериями оценки состояния служебной дисциплины;	вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов; критериями оценки состояния служебной дисциплины;	оплаты труда сотрудников таможенных органов; - критериями оценки состояния служебной дисциплины;	
Повышенный	<b>Знать:</b> -виды мотивации; - мотивационные установки сотрудников таможенных органов; -особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов; -основные направления совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах;				Демонстрирует глубокое и прочное знание -видов мотивации; - мотивационные установки сотрудников таможенных органов; -особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов; -основные направления совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах;
	<b>Уметь:</b> -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 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;
	<b>Владеть:</b>				Демонстрирует

	<p>-методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах;</p> <p>-справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов;</p> <p>- критериями оценки состояния служебной дисциплины;</p> <p>- навыками разработки и обоснования предложений по совершенствованию действующей системы мотивации;</p>				<p>владение методологией построения мотивационного процесса в таможенных органах;</p> <p>-справочно-информационной базой по вопросам оплаты труда сотрудников таможенных органов;</p> <p>- критериями оценки состояния служебной дисциплины;</p> <p>- навыками разработки и обоснования предложений по совершенствованию действующей системы мотивации;</p>
<b>ПК-30</b>					
Базовый	<p><b>Знать:</b></p> <p>- сущность, содержание и общую методику реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов;</p> <p>- должностную структуру сотрудников таможенных органов;</p> <p>- основные этапы управления карьерой;</p>	<p>Обучающийся не знает сущность, содержание и общую методику реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов;</p> <p>- должностную структуру сотрудников таможенных органов;</p> <p>- основные этапы управления карьерой</p>	<p>Имеет слабое, ограниченное представление о сущности, содержании и общей методике реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов;</p> <p>- должностную структуру сотрудников таможенных органов;</p> <p>- основные этапы управления карьерой;</p>	<p>Демонстрирует достаточно полное знание сущности, содержания и общей методики реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов;</p> <p>- должностную структуру сотрудников таможенных органов;</p> <p>- основные этапы управления карьерой;</p>	
	<p><b>Уметь:</b></p> <p>- определять квалификационные требования к высшему руководству таможни;</p> <p>-правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции;</p> <p>- ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа;</p>	<p>Обучающийся не умеет определять квалификационные требования к высшему руководству таможни;</p> <p>организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции;</p> <p>- ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа;</p>	<p>Не в полной мере может определять квалификационные требования к высшему руководству таможни;</p> <p>-правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции;</p> <p>ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа;</p>	<p>Демонстрирует умение определять квалификационные требования к высшему руководству таможни;</p> <p>-правильно организовывать свой труд и работу других исполнителей управленческих решений в рамках своей компетенции;</p> <p>- ориентироваться в рабочей обстановке таможенного органа;</p>	
	<p><b>Владеть:</b></p> <p>-организационной процедурой деловой</p>	<p>Обучающийся не имеет навыков</p>	<p>Не в полной мере владеет организационной</p>	<p>Демонстрирует навыки подходов организационной</p>	

	<p>оценки сотрудника;  -навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса;  - технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах;</p>	<p>владения организационной процедурой оценки сотрудника;  навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса;  - технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах;</p>	<p>процедурой деловой оценки сотрудника;  -навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса;  технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах;</p>	<p>процедуры деловой оценки сотрудника;  -навыками основных методов оценки кандидатов при проведении конкурса;  - технологией организации и проведения конкурса в таможенных органах;</p>	
Повышенный	<p><b>Знать:</b>  - сущность, содержание и общую методику реализации управленческих функций в работе с кадрами таможенных органов;  - должностную структуру сотрудников таможенных органов;  - основные этапы управления карьерой;  -проблемы формирования кадрового резерва системы таможенных органов;</p>				<p>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;</p>
	<p><b>Уметь:</b>  - 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;</p>				<p>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</p>



					службы таможенных органах;	в
	<b>Владеть:</b> -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.				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.	

### Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость обучающихся по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

### Текущий контроль

#### Рейтинговая оценка знаний студента

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
1.	Практическое занятие 6	3 неделя	15
2.	Практическое занятие 9	6 неделя	15
3.	Практическое занятие 14	15 неделя	25
	<b>Итого за 9 семестр</b>		<b>55</b>
	<b>Итого</b>		<b>55</b>

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

### Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой

Процедура дифференцированного зачета как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего

контроля. Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех контрольных точек, предусмотренных текущим контролем успеваемости. Если по итогам семестра обучающийся имеет от 33 до 60 баллов, ему ставится отметка «зачтено». Обучающемуся, имеющему по итогам семестра менее 33 баллов, ставится отметка «не зачтено».

Количество баллов за зачет ( $S_{зач}$ ) при различных рейтинговых баллах по дисциплине по результатам работы в семестре

Рейтинговый балл по дисциплине по результатам работы в семестре ( $R_{сем}$ )	Количество баллов за зачет ( $S_{зач}$ )
$50 \leq R_{сем} \leq 60$	40
$39 \leq R_{сем} < 50$	35
$33 \leq R_{сем} < 39$	27
$R_{сем} < 33$	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>

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

Процедура зачета как отдельное контрольное мероприятия не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется преподавателем, проводившим практические занятия, на последнем занятии по результатам работы в семестре. Зачет выставляется студенту при условии выполнения всех видов учебной работы в семестре, предусмотренных программой дисциплины, и успешного прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

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

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.

Текущий контроль обучающихся проводится преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование, устные ответы, доклады, дискуссии.

К практическому занятию студент должен подготовить ответы на вопросы, написать конспект. Максимальное количество баллов студент получает, если он активно участвует в работе, владеет материалом, умеет логично и четко излагать мысли, творчески подходит к решению основных вопросов темы, показывает самостоятельность мышления. В соответствии с индивидуальным заданием необходимо выполнить письменный отчет о выполненной работе, который должен полностью раскрывать суть работы.

Основанием для снижением оценки являются:

- слабое знание темы и основной терминологии;
- пассивность участия в групповой работе;
- отсутствие умения применить теоретические знания для рассмотрения и решения практических вопросов;
- несвоевременность предоставления выполненных работ.

Критерии оценивания результатов самостоятельной работы приведены в Фонде оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом в таможенных органах».

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

На первом этапе необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины, в которой рассмотрено содержание тем практических занятий, темы и виды самостоятельной работы. По каждому виду самостоятельной работы предусмотрены определённые формы отчетности. Для успешного освоения дисциплины, необходимо выполнить следующие виды самостоятельной работы, используя рекомендуемые источники информации.

№ п/п	Виды самостоятельной работы	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
		Основная	Дополнительная	Методическая	Интернет-ресурсы
1.	Подготовка к практическим занятиям	1,2	1-3	1,2	1-8
2.	Самостоятельное изучение литературы	1,2	1-3	1,2	1-8

## 10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 10.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### 10.1.1. Перечень основной литературы:

1. Просяников, Н. Н. Управление персоналом в таможенных органах [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. Н. Просяников. — Электрон. текстовые данные. — Владивосток : Владивостокский филиал Российской таможенной академии, 2012. — 160 с. — 978-5-9590-0590-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/25778.html>
2. Макрусов, В. В. Управление компетентностным потенциалом должностных лиц таможенных органов [Электронный ресурс]: монография / В. В. Макрусов, Е. О. Любкина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российская таможенная академия, 2013. — 108 с. — 978-5-9590-0746-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69832.html>

#### 10.1.2. Перечень дополнительной литературы:

1. Государственная служба: организация управленческой деятельности : учеб. пособие / В.И. Анненков, Н.Н. Барчан, А.В. Моисеев и др. - М. : КНОРУС, 2011. - 256 с. - Библиогр.: с. 225-226. - ISBN 978-5-406-00894-2
2. Основы социального обеспечения персонала в органах Федеральной Таможенной Службы : учебное пособие / В.В. Тонконог, П.И. Ананченкова, Е.В. Филатова, К.В. Конфино. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 186 с. : ил., табл. - ISBN 978-5-4475-9807-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=497585>
3. Федоренко, К.П. Общий и таможенный менеджмент : учебник / К.П. Федоренко, В.В. Витюк, О.В. Нетаев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 618 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9661-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486378>

## **10.2. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Управление персоналом в таможенных органах», Жоглина Е.В., 2019г.
2. Методические указания по выполнению практических работ для студентов по дисциплине «Управление персоналом в таможенных органах», Жоглина Е.В., 2019г.

## **10.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://www.iprbookshop.ru> – Электронная библиотечная система «IPRbooks».
2. <http://biblioclub.ru/> - Университетская библиотека ONLINE.
3. <http://www.consultant.ru/online/> - Справочно-правовая система

### **Профессиональные базы данных**

4. <http://www.tks.ru/> - Таможня для всех – информационный портал
5. <http://vch.ru/> - Виртуальная таможня – таможенно-логистический портал
6. [www.customs.ru](http://www.customs.ru) – Официальный сайт Федеральной таможенной службы Российской Федерации
7. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации
8. <http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал

## **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

### ***Информационные справочные системы:***

*Информационно-справочные и информационно-правовые системы, используемые при изучении дисциплины:*

1. Справочно-правовая система Консультант Плюс.

### ***Программное обеспечение:***

Microsoft Windows 7 Профессиональная – лицензия №61541869

Microsoft Office – лицензия №61541869

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Мультимедийная аудитория для проведения лекционных занятий, оснащенная учебной мебелью, магнитно-маркерной доской 1-элементная 120\*240, мультимедиа-проектором Epson, учебно-наглядными пособиями.

Аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная учебной мебелью, доской кл. 3-х створчатая

Аудитория для самостоятельной работы, оснащенная учебной мебелью, доской кл. 3-х створчатая, компьютерами в сборе - 12 шт.. Аудитория подключена к сети «Интернет», имеется доступ к электронным библиотечным системам и электронной информационно-образовательной среде университета.