

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом в таможенных органах» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования по специальности 38.05.02 Таможенное дело (направленность (профиль) «Таможенные платежи»).

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление персоналом в таможенных органах».

3. Разработчик: Ковтун Е.Н., доцент кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Куш Е.Н., председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е.Е., член УМК института экономики и управления, и.о. заместителя директора по учебной работе;

Айбазова З.С., член УМК института экономики и управления, доцент кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности

Представитель организации-работодателя: Савченко И.В., начальник отдела декларирования ООО фирма «Диалог»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Управление персоналом в таможенных органах» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования по специальности 38.05.02 Таможенное дело (направленность (профиль) «Таможенные платежи»).

19 мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенции (ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения (оперативного и стратегического уровней) в профессиональной деятельности				
<p>Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-4.ОПК-3. Разрабатывает проекты организационно-управленческих решений в профессиональной сфере деятельности</p>	<p>Не способен проанализировать процедуру принятия организационно-управленческих решений в профессиональной сфере деятельности</p>	<p>Использует процедуру принятия организационно-управленческих решений в профессиональной сфере деятельности</p>	<p>Находит организационно-управленческие решения и несет за них ответственность, в постановке цели и выборе путей ее достижения</p>	<p>Применяет принципы процесса принятия управленческих решений, условия и факторы их качества</p>
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
<p>Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-1.УК-3. Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>	<p>Не способен участвовать в межличностном и групповом взаимодействии, не использует инклюзивный подход и эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>	<p>Частично может работать в межличностном и групповом взаимодействии, и использует инклюзивный подход и эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>	<p>Частично участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>	<p>Применяет методы в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p>
<p>Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-2.УК-3. Обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных</p>	<p>Не обладает практическим опытом для оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов,</p>	<p>Частично использует практический опыт для оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов,</p>	<p>Используя базовые принципы и особенности в практическом опыте для оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии</p>	<p>Использует особенности и стратегию для оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов,</p>

Уровни сформированности компетенции (ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
технологий и технологий форсайта	информационных технологий и технологий	информационных технологий и технологий форсайта	достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	информационных технологий и технологий форсайта
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-3.УК-3. Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Не обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Частично обеспечивает поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Используя базовые принципы корректно обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Используя базовые принципы на глубоком уровне обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
Очная форма обучения - 9 семестр; заочная форма обучения - 9 семестр			
1.	д	Испытание при поступлении на таможенную службу не проводятся для: а) выпускников высших учебных заведений; б) выпускников военных училищ; в) замещающих должности категории «руководитель»; г) назначенных на должность в связи с реорганизацией; д) выпускников таможенных учебных заведений.	УК-3
2.	а	Делегирование полномочий в таможенной службе: а) допускается; б) не допускается; в) допускается на уровне таможенного поста; г) допускается по согласованию с вышестоящим таможенным органом.	ОПК-3
3.	Управления	Исходным этапом в процессе ... персоналом является набор и отбор кадров;	УК-3
4.	Профессиональных	Высвобождение персонала предполагает проработку слабых мест в работе сотрудника на прежних должностях, а также постановку новых ... и личных целей.	УК-3
5.		Перечислите основные закономерности управления персоналом и дайте им характеристику;	УК-3
6.		Каковы специфические закономерности управления персоналом в таможенных органах и их содержание	УК-3
7.		Что такое методы управления, какова основа их формирования и применения?	УК-3
8.		В чем проявляется сущность контрольного этапа процесса работы с кадрами таможенного органа?	УК-3
9.		Какие факторы обуславливают проведения профилактических таможенных органах?	УК-3
10.		На каких нормативно-правовых актах основана предупредительно-профилактическая работа в таможенных органах?	УК-3
11.		Перечислите элементы структуры управления персоналом, раскройте их содержание;	УК-3
12.		Каковы функции руководителя как организатора и воспитателя коллектива?	УК-3
13.	а в г	Право на участие в конкурсе при поступлении на государственную гражданскую службу имеют: а) граждане РФ; б) граждане стран-участниц ЕАЭС; в) достигшие 18 лет; г) владеющие государственным языком; д) все вышеперечисленные.	ОПК-3
14.	а в	Претендент на участие в конкурсе представляет: а) личное заявление; б) справку о прописке; в) копию паспорта; г) копию трудовой книжки; д) все вышеперечисленное.	ОПК-3

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
15.	а	Основания прекращения контракта на государственной службе: а) перевод в другой государственный орган; б) изменение места жительства; в) вступление в политическую партию; г) нет правильного ответа.	ОПК-3
16.	б в г д	Какие из перечисленных относятся к общим функциям управления? а) прогнозирование; б) планирование; в) мотивацию; г) координацию и регулирование; д) организацию;	ОПК-3
17.	а б	Укажите виды стимулирования: а) моральное; б) материальное; в) дисциплинарное; г) профессиональное.	ОПК-3
18.	а б г	Возможные виды контроля в таможенных органах: а) линейный; б) функциональный; в) мотивационный; г) операционный.	ОПК-3
19.	б г	К правам должностного лица таможенных органов относятся: а) право на профессиональное развитие; б) право на должностной рост; в) право на доступ к сведениям, содержащим государственную тайну; г) право на государственную защиту; д) все вышеперечисленное.	ОПК-3
20.		Каковы подходы к организации службы управления персоналом?	ОПК-3
21.		Что такое мотивация и в чем ее проявление?	ОПК-3
22.		Стимулирование и мотивация. В чем их общее и особенное?	ОПК-3
23.		Какие требования и условия должны быть соблюдены при назначении на должности сотрудников таможенных органов?	ОПК-3
24.		В чем различие между аттестацией и квалификационным экзаменом федеральных государственных служащих таможенных органов?	ОПК-3
25.		Раскройте элементы системы управления персоналом: цели и функции	ОПК-3
26.		Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом. Функции и задачи отдела кадров (на примере таможни).	ОПК-3
27.		Диагностика эффективности кадровых решений. Показатели эффективности деятельности кадровой службы в таможенных органах.	ОПК-3

2. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценивания компетенций при выполнении тестовых заданий

Оценка «отлично» выставляется студенту, выполнившему 88-100% от всех предложенных тестовых заданий, разных типов, самостоятельно и последовательно ориентируется в тестовых заданиях.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он выполнил правильно 87-72% предложенных тестовых заданий, ориентируется в тестовых заданиях.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил правильно 71-53 % предложенных тестовых заданий, фрагментарно ориентируется в заданиях.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он выполнил менее 52% из предложенных тестовых заданий, слабо ориентируется в заданиях.

Критерии оценивания компетенций при собеседовании

Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ если в полном объеме владеет понятийным аппаратом, логически мыслит, свободно отвечает на вопросы, подкрепляет свой ответ знаниями из смежных дисциплин, дает развернутый ответ на поставленный вопрос.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он имеет базовые знания, может аргументировать свой ответ, обладает самостоятельной активностью при ответе, допускает ошибки в формулированных терминах.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет разрозненные знания по изучаемой дисциплине, не обладает самостоятельной активностью при ответе, допускает ошибки в формулированных терминах. В целом сформированы, но не систематизированы умения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не освоено основной понятийный аппарат, оперирует неточными формулировками, нерационально подобраны примеры для раскрытия темы, слабо ориентируется в основных вопросах собеседования.

Критерии оценивания компетенций при выполнении практических заданий (решении задач)

Оценка «отлично» выставляется студенту, если задача решена полностью, в представленном решении, обоснованно получены правильные ответы, проведен анализ, дана грамотная интерпретация полученных результатов, сделаны выводы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если задача решена полностью, но при анализе и интерпретации полученных результатов допущены незначительные ошибки, выводы – достаточно обоснованы, но неполны.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если задача решена частично, анализ и интерпретация полученных результатов не вполне верны, выводы верны частично.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если допущены грубые ошибки, которые студент не способен исправить после указания на них, не может дать обоснование ответа, а также если решение отсутствует.