ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

Б1.О.45 Таможенный менеджмент

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.05.02 Таможенное дело
Специализация/профиль – Таможенное дело
Квалификация выпускника – Специалист таможенного дела
Форма и срок обучения – очная форма 5 лет; заочная форма 6 лет
Кафедра-разработчик программы – Таможенное дело и правоведение

Общая трудоемкость в з.е. – 6
Часов по учебному плану (УП) – 216
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 8/4
(очная/заочная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 6 семестр, экзамен 7 семестр
заочная форма обучения:
зачет 4 курс, экзамен 5 курс

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	6	7	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	51/4	51/4	**102/8**
– лекции	17	17	**34**
– практические (семинарские)	34/4	34/4	**68/8**
– лабораторные			
Самостоятельная работа	57	21	**78**
Экзамен		36	**36**
Итого	108/4	108/4	**216/8**

Заочная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Курс	4	5	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	12/2	12/2	**24/4**
– лекции	6	6	**12**
– практические (семинарские)	6/2	6/2	**12/4**
– лабораторные			
Самостоятельная работа	92	78	**170**
Зачет	4		**4**
Экзамен		18	**18**
Итого	108/2	108/2	**216/4**

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 38.05.02 Таможенное дело, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 25.11.2020 г. № 1453.

Программу составил(и):
к.э.н., доцент, доцент, М.Л. Молчанова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Таможенное дело и правоведение», протокол от «4» июня 2021 г. № 10

Зав. кафедрой, к. ю. н., доцент А.А. Тюкавкин-Плотников

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование представления об основах управления, практических формах и методах принятия решений в таможенных органах, о роли и месте элементов системы управления таможенными органам, о таможенных структурах и их функционировании, а также об основных направлениях совершенствования системы управления в таможенных органах при создании инновационной модели управления таможенной системой на современном этапе
2	усвоение системы знаний, которые становятся организующим фактором в накоплении и осмыслении опыта, в формировании управленческого склада мышления, развитии управленческих навыков и умений
1.2 Задачи дисциплины	
1	изучить сущность и функций управления в государственной службе, в т.ч. в таможенных органах
2	сформировать практические навыки определения, анализа, выявления и устранения управленческих проблем
3	овладеть методами управленческого планирования в таможенных органах
4	сформировать знания о системе управленческих полномочий, их распределении и делегировании
5	рассмотреть наиболее актуальных проблем совершенствования управления в таможенных органах
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Обязательная часть
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.О.10 Управление проектами
2	Б1.О.17 Геоэкономика
3	Б1.О.18 Мировая экономика и международные экономические отношения
4	Б1.О.19 Финансы
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.24 Экономическая безопасность
2	Б1.О.46 Управление таможенными органами и таможенной деятельностью
3	Б1.О.47 Управление персоналом в таможенных органах
4	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
5	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания в сфере экономики и управления, анализировать потенциал и тенденции развития российской и	ОПК-1.5 Применяет знания в сфере управления для решения задач в профессиональной деятельности	Знать: – концепции и теории менеджмента; – базовые принципы, функции и методы менеджмента
		Уметь: – анализировать организационные процессы; – оценивать выбор концепций, принципов, функций и методов менеджмента; – прогнозировать социально-экономические последствия принятия управленческих решений

мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности;		Владеть: – методологией целеполагания; – организационными методами реализации целевых функций управления подразделениями, группами сотрудников, служащих и работников;
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения (оперативного и стратегического уровней) в профессиональной деятельности;	ОПК-3.1 Разрабатывает организационно-управленческие решения, применяет их в профессиональной деятельности	Знать: – основы таможенного менеджмента и таможенного законодательства; – управленческие механизмы в таможенной системе; – виды и функции таможенного управления
		Уметь: – проводить анализ деятельности таможенных органов (таможенных постов); – принимать решения по управлению таможенными органами (таможенными постами); – оценивать деятельность таможенных органов
		Владеть: – методами подготовки решений в таможенных органах; – инструментами решения практических задач подготовки организационно –управленческих решений; – способами принятия управленческих решений в таможенной системе
	ОПК-3.2 Анализирует организационно-управленческие решения с позиций их экономической эффективности	Знать: – виды и способы анализа; – методики экономического анализа
		Уметь: – использовать методы и способы анализа; –осуществлять выбор методики экономического анализа для решения управленческих задач с позиций их экономической эффективности
		Владеть: – навыками использования методов и способов экономического анализа; – навыками применения методик экономического и управленческого анализа для решения задач в области управления с позиций их экономической эффективности и результативности
ПК-11 Способен осуществлять управление деятельностью структурных подразделений таможни	ПК-11.1 Формирует систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих и работников таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений	Знать: – основы управления персоналом; – методологические аспекты управления персоналом с учетом специфики таможенных органов – систему мотивации и стимулирования сотрудников, служащих, работников и их структурных подразделений
		Уметь: – применять научные основы мотивации; – использовать методы мотивации с учетом специфики государственной службы; – применять системы мотивирования и стимулирования персонала таможенных органов
		Владеть: –базовыми навыками оценки результативности деятельности персонала; –способами оценки эффективности деятельности персонала
	ПК-11.3 Осуществляет подготовку и выбор решений по управлению деятельностью таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений	Знать: – структуру подразделений таможенных служб, групп сотрудников, служащих и работников; – должностные инструкции для осуществления контроля деятельности структурных подразделений; – внутренние нормативно-правовые акты и законодательство для подготовки и выбора решений по

		управлению деятельностью таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений
		Уметь: - осуществляет подготовку и выбор решений по управлению деятельностью таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений - претворять в действительность управленческие решения в области управления таможенными структурными подразделениями
		Владеть: – способами реализации решений в сфере управления структурными подразделениями таможенных органов; – методами повышения эффективности деятельности таможни (таможенного поста) и их структурных подразделений; – методами организации подготовки процесса управления в таможенных органах
ПК-12 Способен осуществлять управление таможенной деятельностью	ПК-12.2 Организует сбор информации для управленческой деятельности в сфере таможенного дела	Знать: – сущность процесса сбора информации для управленческой деятельности в сфере таможенного дела; – алгоритм сбора и обработки информации в таможенной сфере
		Уметь: – анализировать эффективность деятельности таможенных органов по количественным и качественным показателям на основе достоверной информации; – оценивать эффективность деятельности таможенных органов по ключевым показателям деятельности (КПЭД)
		Владеть: – способами сбора информации для целей управленческой деятельности в сфере таможенного дела; – методиками дифференциации информации с целью использования в управлении таможенной деятельностью

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					Заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Курс	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Теория менеджмента.**											
1.1	Тема 1. Введение в таможенный менеджмент	6	2			2	4/зимняя	1			4	ОПК-1.5
1.2	Понятие таможенного менеджмента	6		2		2	4/зимняя		1		4	ОПК-1.5
1.3	Цели и задачи таможенного менеджмента. Субъект и объект таможенного менеджмента.	6		2		2	4/зимняя		-		4	ОПК-1.5
1.4	Тема 2. Эволюция управленческой мысли и специфика управления в государственном секторе управления	6	4			2	4/зимняя	1			4	ОПК-1.5
1.5	Природа управления и исторические тенденции его развития	6		2		2	4/зимняя		1		4	ОПК-1.5
1.6	Эволюция управленческой мысли	6		2		2	4/зимняя		-		6	ОПК-1.5

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	**Наименование разделов, тем и видов работ**	**Очная форма**					**Заочная форма**					***Код индикатора достижения компетенции**
		Семестр	**Часы**				**Курс**	**Часы**				
			Лек	**Пр**	**Лаб**	**СР**		**Лек**	**Пр**	**Лаб**	**СР**	
1.7	Условия и предпосылки развития менеджмента	6		2		2	4/зимняя		-		6	ОПК-1.5
1.8	Характеристика основных школ менеджмента	6		2/2		2	4/зимняя		-		6	ОПК-1.5
1.9	Тема 3. Функции таможенного менеджмента	6	2			2	4/зимняя	1	-		6	ОПК-1.5
1.10	Общие и специфические функции таможенного менеджмента	6		2		2	4/зимняя		1/2		6	ОПК-1.5
1.11	Сущность функционального подхода к управлению в таможенных органах	6		2		2	4/зимняя		-		6	ОПК-1.5
1.12	Тема 4. Законы и принципы управления в таможенном деле	6	2			2	4/зимняя	1			6	ОПК-1.5
1.13	Понятие и признаки законов. Общие и специфические законы управления таможенными органами	6		2		2	4/зимняя		1		6	ОПК-1.5
1.14	Экономическое содержание принципов управления. Классификация принципов управления.	6		2		2	4/зимняя		-		6	ОПК-1.5
2.0	**Раздел 2. Особенности управления в таможенной системе.**											
2.1	Тема 5. Особенности организации управления и принятия решений в таможенных органах	6	3			2	4/зимняя	1			4	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.3 ПК-12.2
2.2	Формирование организационной структуры таможенных органов	6		2		2	4/зимняя		1/2		4	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1
2.3	Особенности процесса принятия управленческого решения в таможенных органах	6		4/2		2	4/зимняя		-		4	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-12.2
2.4	Тема 6.Особенности руководства и взаимодействия в таможенной системе	6	4			2	4/зимняя	1			4	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3
2.5	Специфика руководства в таможенных органах	6		4		2	4/зимняя		1		4	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					Заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Курс	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
												ПК-11.3
2.6	Модели организационного поведения	6		4		2	4/зимняя		-		4	ОПК-1.5 ПК-11.1
	Форма промежуточной аттестации – зачет	6					4/летняя	4				ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3 ПК-12.2
3.0	**Раздел 3. Эффективность деятельности таможенной системы.**											
3.1	Тема 7. Стратегический и тактический менеджмент	7	4			2	5/уст.	1			6	ОПК-1.5 ПК-11.3
3.2	Система стратегического управления в таможенных органах России	7		4		2	5/уст.		1		6	ОПК-1.5 ПК-11.3
3.3	Стратегия развития таможенных органов до 2030 года	7		4		2	5/уст.		-		6	ОПК-1.5 ПК-11.3
3.4	Сущность оперативно - тактического менеджмента в таможенных органах	7		2		2	5/уст.		-		6	ОПК-1.5 ПК-11.3 ПК-12.2
3.5	Тема 8. Полимодельность таможенной системы	7	5			2	5/уст.	1			4	ОПК-1.5
3.6	Таможенная система как полимодельная система	7		2		2	5/уст.		1		4	ОПК-1.5
3.7	Базовая модель системного управления таможенным делом	7		2		2	5/уст.		-		4	ОПК-1.5
3.8	Традиционная модель управления таможенными органами	7		2		2	5/уст.		-		4	ОПК-1.5
3.9	Теоретическая модель таможенного менеджмента	7		2		2	5/уст.		-		4	ОПК-1.5
3.10	Инновационная модель таможенного менеджмента	7		2		2	5/уст.		-		4	ОПК-1.5
3.11	Тема 9. Маркетинг в системе государственных таможенных услуг	7	2			2	5/уст.	1			4	ОПК-1.5
3.12	Таможенные услуги: понятия и определения	7		2		2	5/уст.		1		4	ОПК-1.5
3.13	Место и роль маркетинга в сфере таможенных услуг	7		2		2	5/уст.		-		2	ОПК-1.5

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					Заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Курс	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
3.14	Тема 10. Критерии эффективности деятельности таможенных органов	7	4			2	5/уст.	2			2	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2
3.15	Современные подходы к выбору показателей эффективности таможенной деятельности	7		2		2	5/уст.		1		2	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2
3.16	Формирование ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов	7		2		2	5/уст.		1		2	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2
3.17	Особенности оценки результативности таможенной системы РФ	7		2/2.		2	5/уст.		-		2	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2
3.18	Тема 11. Международные инструменты управления таможенным делом	7	2			2	5/уст.	1			2	ОПК-1.5
3.19	Всемирная таможенная организация как организатор таможенного управления и взаимодействия	7		2		1	5/уст.		1		2	ОПК-1.5
3.20	Рамочные стандарты безопасности Всемирной таможенной организации и преимущества их применения	7		2		1	5/уст.		-		2	ОПК-1.5
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	7	36				5/зимняя	18				ОПК-1.5 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ПК-11.1 ПК-11.3 ПК-12.2
	Контрольная работа						4/летняя					ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3 ПК-12.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		34	68/8		78		12	12/4		170	

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ		
6.1 Учебная литература		
6.1.1 Основная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Макрусев, В. В. Таможенный менеджмент : учебник / В. В. Макрусев. — 5-е изд., перераб. — Москва : Дашков и К°, 2022. — 344 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=697011 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Бондарева, А. В. Общий и таможенный менеджмент : учебное пособие / А. В. Бондарева, И. Н. Зубченко. — Санкт-Петербург : Троицкий мост, 2013. — 416 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445415 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.3	Кузнецова, О. П. Таможенный менеджмент : учебное пособие / О. П. Кузнецова, В. В. Кузнецов, И. А. Коновалов, Д. Н. Лопатин [и др.]. — Омск : ОмГТУ, 2020. — 98 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/186918 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.4	Таможенный менеджмент : учебное пособие / В. Б. Мантусов, Н. Д. Эриашвили, Г. А. Прокопович, Е. Н. Соловьёв, И. И. Аминов ; под ред. В. Б. Мантусов. — Москва : Юнити-Дана, 2018. — 320 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495463 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.5	Федоренко, К. П. Общий и таможенный менеджмент : учебник / К. П. Федоренко, В. В. Витюк, О. В. Нетаев. — Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2018. — 615 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486378 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.6	Федоренко, К. П. Таможенный менеджмент : учебник / К. П. Федоренко, В. В. Витюк, О. В. Нетаев. — Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 609 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473316 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Каранец, С. М. Таможенный менеджмент : практикум / С. М. Каранец. — Санкт-Петербург : Троицкий мост, 2023. — 252 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=699099 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.2	Бондарева, А. В. Общий и таможенный менеджмент : учеб. пособие / А. В. Бондарева, И. Н. Зубченко. — СПб. : Троицкий мост, 2013. — 415 с. — Текст : непосредственный.	3
6.1.2.3	Макрусев, В. В. Таможенный менеджмент : учебник / В. В. Макрусев. — СПб. : Интермедия, 2012. — 384 с. — Текст : непосредственный.	10
6.1.2.4	Молчанова, М. Л. Таможенный менеджмент : курс лекций / М. Л. Молчанова ; Федер. агентство ж.-д. трансп., Иркут. гос. ун-т путей сообщ. — Иркутск : ИрГУПС, 2015. — 124 с. — Текст : непосредственный.	94
6.1.2.5	Прокопович, Г. А. Таможенный менеджмент : учеб. пособие / Г. А. Прокопович, Е. Н. Соловьев. — СПб. : Интермедия, 2015. — 264 с. — Текст : непосредственный.	15
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Молчанова, М.Л. Методические указания по изучению дисциплины Б1.О.45 Таможенный менеджмент по специальности 38.05.02 Таможенное дело, специализация Таможенное дело / М.Л. Молчанова; ИрГУПС. – Иркутск: ИрГУПС, 2023. – 17 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_2891_1531_2021_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	

6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы 6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Не предусмотрены
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрены

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Д-614 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: Специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, (ноутбук переносной). Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации).
3	Учебная аудитория А-407 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: Специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, (ноутбук переносной). Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации).
4	Учебная аудитория А-108 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: Специализированная мебель
5	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий

	определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Лабораторная работа	Основной целью лабораторных работ является теоретическое обоснование, наглядное и/или экспериментальное подтверждение и/или проверка существенных теоретических положений (законов, закономерностей) анализ существующих методик и методов их реализации и т.д. Они занимают преимущественное место при изучении дисциплин обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Исходя из цели, содержанием лабораторных работ могут быть: - экспериментальная проверка формул, методик расчета; - проведение натурных измерений свойств, рабочих параметров, режимов работы при помощи лабораторного оборудования и/или стендов и макетов; - ознакомление, анализ и теоретические выкладки по устройству, принципу действия и способам обслуживания аппаратов, деталей машин, механизмов, процессов, протекающих в них при этом и т.д.; - наглядная графическая интерпретация чертежей, схем, объемных поверхностей и т.д., воспроизводимых с помощью специализированного программного обеспечения; - имитационное моделирование процессов, протекающих в сложных химических, физических, механических, электрических и пр. объектах; - наглядное представление о работе персонала конкретной организации или подразделения ОАО «РЖД» посредством моделирования штатных и внештатных ситуаций в виртуальных специализированных АРМ (автоматизированных рабочих мест); - установление и подтверждение закономерностей (путем сравнения проведенного эксперимента и рассчитанных значений) и т.д.; - ознакомление с методиками проведения экспериментов, наглядным устройством стенд-макетов и пр.; - установление свойств веществ, их качественных и количественных характеристик; - анализ различных характеристик процессов, в том числе производственных и иных процессов; - расчет параметров различных явлений и процессов, смоделировать которые не возможно в реальных условиях (например, чрезвычайные ситуации и пр.); - наблюдение развития явлений, процессов и др. Допускается иное содержание лабораторных работ, если это будет способствовать реализации целей и задач дисциплины и формированию соответствующих компетенций. По характеру выполняемых лабораторных работ возможны: - ознакомительные работы, используемые для закрепления изученного теоретического материалы; - аналитические работы, используемые для получения новой информации на основе формализованных методов; - творческие работы, ориентированные на самостоятельный выбор подходов решения задач.

	Прежде, чем приступить к лабораторным занятиям, обучающимся необходимо повторить теоретический материал по теме работы. Каждая лабораторная работа оснащена методическими указаниями, разработанными преподавателями, ведущими дисциплину
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Таможенный менеджмент» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.
Программа контрольно-оценочных мероприятий.
Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Таможенный менеджмент» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1. Способен применять знания в сфере экономики и управления, анализировать потенциал и тенденции развития российской и мировой экономик для решения практических и (или) исследовательских задач в профессиональной деятельности;

ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения (оперативного и стратегического уровней) в профессиональной деятельности;

ПК-11. Способен осуществлять управление деятельностью структурных подразделений таможни

ПК-12. Способен осуществлять управление таможенной деятельностью

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
6 семестр				
1.0	**Раздел 1. Теория менеджмента**			
1.1	Текущий контроль	Тема 1. Введение в таможенный менеджмент	ОПК-1.5	
1.2	Текущий контроль	Понятие таможенного менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.3	Текущий контроль	Цели и задачи таможенного менеджмента. Субъект и объект таможенного менеджмента.	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.4	Текущий контроль	Тема 2. Эволюция управленческой мысли и специфика управления в государственном секторе управления	ОПК-1.5	
1.5	Текущий контроль	Природа управления и исторические тенденции его развития	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.6	Текущий контроль	Эволюция управленческой мысли	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.7	Текущий контроль	Условия и предпосылки развития менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.8	Текущий контроль	Характеристика основных школ менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Деловая игра (устно)
1.9	Текущий контроль	Тема 3. Функции таможенного менеджмента	ОПК-1.5	
1.10	Текущий контроль	Общие и специфические функции таможенного менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.11	Текущий контроль	Сущность функционального подхода к управлению в таможенных органах	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.12	Текущий контроль	Тема 4. Законы и принципы управления в таможенном деле	ОПК-1.5	
1.13	Текущий контроль	Понятие и признаки законов. Общие и специфические законы управления таможенными органами	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.14	Текущий контроль	Экономическое содержание принципов управления. Классификация принципов управления.	ОПК-1.5	Собеседование (устно)

2.0	**Раздел 2. Особенности управления в таможенной системе**			
2.1	Текущий контроль	Тема 5. Особенности организации управления и принятия решений в таможенных органах	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.3 ПК-12.2	
2.2	Текущий контроль	Формирование организационной структуры таможенных органов	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1	Кейс-задача (письменно) Собеседование (устно)
2.3	Текущий контроль	Особенности процесса принятия управленческого решения в таможенных органах	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-12.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Деловая игра (устно)
2.4	Текущий контроль	Тема 6.Особенности руководства и взаимодействия в таможенной системе	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3	
2.5	Текущий контроль	Специфика руководства в таможенных органах	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3	Кейс-задача (письменно) Собеседование (устно)
2.6	Текущий контроль	Модели организационного поведения	ОПК-1.5 ПК-11.1	Кейс-задача (письменно) Ситуационная задача (письменно)
	Промежуточная аттестация		ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3 ПК-12.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)
7 семестр				
3.0	**Раздел 3. Эффективность деятельности таможенной системы**			
3.1	Текущий контроль	Тема 7. Стратегический и тактический менеджмент	ОПК-1.5 ПК-11.3	
3.2	Текущий контроль	Система стратегического управления в таможенных органах России	ОПК-1.5 ПК-11.3	Собеседование (устно)
3.3	Текущий контроль	Стратегия развития таможенных органов до 2030 года	ОПК-1.5 ПК-11.3	Круглый стол (устно) Собеседование (устно)
3.4	Текущий контроль	Сущность оперативно - тактического менеджмента в таможенных органах	ОПК-1.5 ПК-11.3 ПК-12.2	Собеседование (устно)
3.5	Текущий контроль	Тема 8. Полимодельность таможенной системы	ОПК-1.5	
3.6	Текущий контроль	Таможенная система как полимодельная система	ОПК-1.5	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Деловая игра (устно)
3.7	Текущий контроль	Базовая модель системного управления таможенным делом	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.8	Текущий контроль	Традиционная модель управления таможенными органами	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.9	Текущий контроль	Теоретическая модель таможенного менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.10	Текущий контроль	Инновационная модель таможенного менеджмента	ОПК-1.5	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно)
3.11	Текущий контроль	Тема 9. Маркетинг в системе государственных таможенных услуг	ОПК-1.5	
3.12	Текущий контроль	Таможенные услуги: понятия и определения	ОПК-1.5	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно)
3.13	Текущий контроль	Место и роль маркетинга в сфере таможенных услуг	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.14	Текущий контроль	Тема 10. Критерии эффективности деятельности таможенных органов	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	

3.15	Текущий контроль	Современные подходы к выбору показателей эффективности таможенной деятельности	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Собеседование (устно)
3.16	Текущий контроль	Формирование системы ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Кейс-задача (письменно) Собеседование (устно)
3.17	Текущий контроль	Особенности оценки результативности таможенной системы РФ	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Кейс-задача (письменно) Собеседование (устно) В рамках ПП**: Деловая игра (устно)
3.18	Текущий контроль	Тема 11. Международные инструменты управления таможенным делом	ОПК-1.5	
3.19	Текущий контроль	Всемирная таможенная организация как организатор таможенного управления и взаимодействия	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.20	Текущий контроль	Рамочные стандарты безопасности Всемирной таможенной организации и преимущества их применения	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация		ОПК-1.5 ОПК-3.1 ОПК-3.2 ПК-11.1 ПК-11.3 ПК-12.2	Экзамен (собеседование) Экзамен - тестирование (компьютерные технологии)

Программа контрольно-оценочных мероприятий заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 курс, сессия зимняя				
1.0	**Раздел 1. Теория менеджмента.**			
1.1	Текущий контроль	Тема 1. Введение в таможенный менеджмент	ОПК-1.5	
1.2	Текущий контроль	Понятие таможенного менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.3	Текущий контроль	Цели и задачи таможенного менеджмента. Субъект и объект таможенного менеджмента.	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.4	Текущий контроль	Тема 2. Эволюция управленческой мысли и специфика управления в государственном секторе управления	ОПК-1.5	
1.5	Текущий контроль	Природа управления и исторические тенденции его развития	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.6	Текущий контроль	Эволюция управленческой мысли	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.7	Текущий контроль	Условия и предпосылки развития менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.8	Текущий контроль	Характеристика основных школ менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.9	Текущий контроль	Тема 3. Функции таможенного менеджмента	ОПК-1.5	
1.10	Текущий контроль	Общие и специфические функции таможенного менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Деловая игра (устно)

1.11	Текущий контроль	Сущность функционального подхода к управлению в таможенных органах	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.12	Текущий контроль	Тема 4. Законы и принципы управления в таможенном деле	ОПК-1.5	
1.13	Текущий контроль	Понятие и признаки законов. Общие и специфические законы управления таможенными органами	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
1.14	Текущий контроль	Экономическое содержание принципов управления. Классификация принципов управления.	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Особенности управления в таможенной системе.**			
2.1	Текущий контроль	Тема 5. Особенности организации управления и принятия решений в таможенных органах	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.3 ПК-12.2	
2.2	Текущий контроль	Формирование организационной структуры таможенных органов	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Деловая игра (устно)
2.3	Текущий контроль	Особенности процесса принятия управленческого решения в таможенных органах	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-12.2	Собеседование (устно)
2.4	Текущий контроль	Тема 6.Особенности руководства и взаимодействия в таможенной системе	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3	
2.5	Текущий контроль	Специфика руководства в таможенных органах	ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3	Кейс-задача (письменно) Собеседование (устно)
2.6	Текущий контроль	Модели организационного поведения	ОПК-1.5 ПК-11.1	Кейс-задача (письменно) Собеседование (устно)
4 курс, сессия летняя				
	Промежуточная аттестация		ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3 ПК-12.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)
5 курс, сессия установочная				
3.0	**Раздел 3. Эффективность деятельности таможенной системы.**			
3.1	Текущий контроль	Тема 7. Стратегический и тактический менеджмент	ОПК-1.5 ПК-11.3	
3.2	Текущий контроль	Система стратегического управления в таможенных органах России	ОПК-1.5 ПК-11.3	Собеседование (устно)
3.3	Текущий контроль	Стратегия развития таможенных органов до 2030 года	ОПК-1.5 ПК-11.3	Круглый стол (устно) Собеседование (устно)
3.4	Текущий контроль	Сущность оперативно - тактического менеджмента в таможенных органах	ОПК-1.5 ПК-11.3 ПК-12.2	Собеседование (устно)
3.5	Текущий контроль	Тема 8. Полимодельность таможенной системы	ОПК-1.5	
3.6	Текущий контроль	Таможенная система как полимодельная система	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.7	Текущий контроль	Базовая модель системного управления таможенным делом	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.8	Текущий контроль	Традиционная модель управления таможенными органами	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.9	Текущий контроль	Теоретическая модель таможенного менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.10	Текущий контроль	Инновационная модель таможенного менеджмента	ОПК-1.5	Собеседование (устно)

3.11	Текущий контроль	Тема 9. Маркетинг в системе государственных таможенных услуг	ОПК-1.5	
3.12	Текущий контроль	Таможенные услуги: понятия и определения	ОПК-1.5	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно)
3.13	Текущий контроль	Место и роль маркетинга в сфере таможенных услуг	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.14	Текущий контроль	Тема 10. Критерии эффективности деятельности таможенных органов	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	
3.15	Текущий контроль	Современные подходы к выбору показателей эффективности таможенной деятельности	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Собеседование (устно)
3.16	Текущий контроль	Формирование системы ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Кейс-задача (письменно) Собеседование (устно)
3.17	Текущий контроль	Особенности оценки результативности таможенной системы РФ	ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Кейс-задача (письменно) Собеседование (устно)
3.18	Текущий контроль	Тема 11. Международные инструменты управления таможенным делом	ОПК-1.5	
3.19	Текущий контроль	Всемирная таможенная организация как организатор таможенного управления и взаимодействия	ОПК-1.5	Собеседование (устно)
3.20	Текущий контроль	Рамочные стандарты безопасности Всемирной таможенной организации и преимущества их применения	ОПК-1.5	Контрольная работа (КР) (письменно) Собеседование (устно)
5 курс, сессия зимняя				
	Промежуточная аттестация			Экзамен (собеседование) Экзамен - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП – практическая подготовка

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Контрольная работа (КР)	Средство для проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по разделу дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовое задание для выполнения контрольной работы по разделам/темам дисциплины
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам/разделам дисциплины
3	Деловая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы (проблемы), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
4	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовое задание для решения кейс-задачи
5	Ситуационная задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовое задание для решения ситуационной задачи
6	Круглый стол	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности, обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

3	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности, обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (образец экзаменационного билета) к экзамену
4	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета и экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания

«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Контрольная работа

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Собеседование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Деловая игра

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение

		самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»		Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»		Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

Кейс-задача

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободное владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Ситуационная задача

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободное владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»		Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный

«удовлетворительно»		Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Круглый стол

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«хорошо»		Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»		Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для круглого стола; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

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

3.1 Типовые контрольные задания для выполнения контрольных работ

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для выполнения контрольных работ.

Образец типового варианта контрольной работы

3.2 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Вариант 1.

Задание 1. Построить пирамиду функций таможенного менеджмента, где верхняя триада задана основополагающими его функциями.

1. Регулирование (вершина верхней триады).
2. Планирование.
3. Организация.

Вами должна быть предложена легенда с нумерацией функций (всего 10) и в соответствии с ней, нужно расставить эти функции в пирамиде по смыслу.

Предложены следующие производные функции таможенного менеджмента.

4. Контроль.
5. Координация.
6. Анализ.
7. Мотивирование.
8. Стимулирование.
9. Нормирование.
10. Учёт.

1. *Обосновать выбор Точки соединения из предложенных функций в легенде.*
2. *Описать три любые взаимосвязи между функциями в пирамиде функций.*

Задание 2.

1. Скачать на официальном сайте ФТС или сайте Иркутской таможни официальный документ «Организационная структура Иркутской таможни» и распечатать его.
2. На распечатанном документе различными цветами отобразить в легенде следующие функции:
   а) функция регулирования;
   б) функция планирования;
   в) функция организации;
   г) функция контроля;
   д) функция анализа.
3. Этими же цветами, как в легенде отметить отделы, которые, по вашему мнению, выполняют данную функцию. Если какой – либо отдел выполняет несколько функций, то отметьте этот отдел этими цветами.

Задание № 3

1. Изобразить удобным и понятным образом Региональное Таможенное Управление (информация есть в открытом доступе на сайте ФТС РФ), в виде схемы, таблиц и др. способом, показать информацию о наличии в РТУ:
   а) субъектов РФ;
   б) таможен и таможенных постов.

Варианты задания

1. Центральное таможенное управление.
2. Северо - Западное таможенное управление.
3. Южное таможенное управление.
4. Дальневосточное таможенное управление.
5. Приволжское таможенное управление.
6. Северо – Кавказское таможенное управление.
7. Сибирское таможенное управление.
8. Уральское таможенное управление.

Задание № 4

1. Самостоятельно изучить документ ««Стратегия развития таможенных органов до 2030 года» и описать его по следующим параметрам:
   1. Когда и кем создан (дата, номер документа).
   2. Цель и задачи.
   3. Миссия.
   4. Структура документа (содержание).
   5. Этапы реализации (главные задачи).

Задание № 5

1. Дайте определение миссии и ключевых задач Всемирной Таможенной организации (ВТамО).

2.Сколько всего членов в составе ВТамО и каким образом они сгруппированы на 2023 год?

3. Предложить основные этапы развития ВТамО с 1947 года до 2022 года. (дата, место проведения события, основная идея события)

Задание № 6

1. Сделать сравнительный анализ двух документов «Стратегия развития таможенной службы РФ до 2030г» и «Рамочные стандарты безопасности и облегчения торговли» ВТамО по следующим критериям:

1.Какие целевые ориентиры «Стратегии….» соответствуют Стандартам «Первой опоры»?

2. Какие целевые ориентиры «Стратегии…..» соответствуют Стандартам «Второй опоры»?

3.Какие критерии «Рамочных стандартов……» не нашли отражения в «Стратегии…»?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Понятие таможенного менеджмента»

1. Понятие таможенного менеджмента
2. Цели таможенных органов
3. Система целей
4. Особенности таможенного менеджмента

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Цели и задачи таможенного менеджмента. Субъект и объект таможенного менеджмента.»

1. Цели таможенного менеджмента
2.Задачи таможенного менеджмента
3. Управление в таможенных органах
4. Приемы и способы таможенного менеджмента
5. Приемы и способы таможенного менеджмента
6. Субъекты таможенного менеджмента
7. Объекты таможенного менеджмента

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Природа управления и исторические тенденции его развития»

1. Природа управления
2. Сущность управления
3. Знания по таможенному менеджменту
4. Условия и предпосылки развития менеджмента
5. Подсистемы менеджмента
6. Основоположник менеджмента

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Эволюция управленческой мысли»

1. Принципы управления в различных школах управления
2. Подходы к управлению

3. Бюрократическая школа менеджмента
4. Авторы теории управления

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Условия и предпосылки развития менеджмента»

1. Условия развития менеджмента
2. Предпосылки развития менеджмента
3. Подсистемы менеджмента

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Характеристика основных школ менеджмента»

1. Классическая школа менеджмента
2. Виды разделения труда
3. Характеристика основных школ менеджмента
4. Функции менеджмента по А. Файолю.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Общие и специфические функции таможенного менеджмента»

1. Общие и специфические функции таможенного менеджмента.
2. Функции деятельности
3. Функция организации
4. Экспериментальная функция
5. Организационная функция
6, Специфические функции таможенного менеджмента.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Сущность функционального подхода к управлению в таможенных органах»

1. Сущность функционального подхода к управлению в таможенных органах
2. Функция планирования
3.. Функции ФТС
4. Функция таможенного регулирования 3
5. Функция организации
6. Функция координации

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Понятие и признаки законов. Общие и специфические законы управления таможенными органами»

1. Понятие и признаки законов.
2. Общие законы управления таможенными органами
3. Специфические законы управления таможенными органами
4. Законы объективного развития мира
5. Экономическое содержание принципов управления.
6. Классификация принципов управления
7. Основные принципы управления
8. Специальные принципы управления

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Экономическое содержание принципов управления. Классификация принципов управления.»

1. Экономическое содержание принципов управления.
2. Классификация принципов управления
3. Основные принципы управления
4. Специальные принципы управления
5. Основные виды управления
6. Методы управления

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Формирование организационной структуры таможенных органов»

1. Организационная структура таможенных органов
2. Отнесение ФТС к ветви власти
3. Организационно – распорядительные методы
4. Виды коммуникаций
5. Дивизиональная структура
6. Ответственность за управленческие решения
7. Уровни управления
8. Типы подчинения

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Особенности процесса принятия управленческого решения в таможенных органах»

1. Специфика руководства в таможенных органах
2. Управленческое решение
3. Административное воздействие
4. Решения в таможенных органах

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Специфика руководства в таможенных органах»

1. Решения в таможенных органах
2. Специфика управления в таможенных органах.
3. Теория мотивации
4. Управленческая роль менеджера

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Модели организационного поведения»

1. Модели организационного поведения
2. Теория мотивации
3. Управленческая роль менеджера
4. Организационная культура
5. Формы сотрудничества
6. Стиль управления
7. Стиль управления в таможенных органах
8. Поведенческая роль менеджера

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Система стратегического управления в таможенных органах России»

1. Система стратегического управления в таможенных органах России
2. Стратегическое регулирование
3. Признаки стратегического управления
4. Стратегия развития таможенных органов до 2030 года
5. Стратегия развития
6. Наступательная стратегия
7. Оборонительная стратегия
8. Влияние на выбор стратегии
9. Функции стратегического планирования
10. Признаки успешной стратегии

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Стратегия развития таможенных органов до 2030 года»

1. Стратегия развития таможенных органов до 2030 года
2. Стратегия развития
3. Наступательная стратегия
4. Оборонительная стратегия
5. Влияние на выбор стратегии
6. Функции стратегического планирования

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Сущность оперативно - тактического менеджмента в таможенных органах»

1. Сущность оперативно-тактического менеджмента в таможенных органах
2. Цели оперативно-тактического менеджмента в таможенных органах
3. Задачи оперативно-тактического менеджмента
4. Сильные стороны тактического менеджмента
5. Возможности тактического менеджмента

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Таможенная система как полимодельная система»

1. Таможенная система как полимодельная система
2. Целостность таможенной системы
3. Организационная структура
4. Базовая модель системного управление таможенным делом
5. Дифференцированное планирование
6. Традиционная модель управления таможенными органами.
7. Норма управляемости

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Базовая модель системного управления таможенным делом»

1. Базовая модель системного управление таможенным делом.
2. Дифференцированное планирование
3. Условия реализации базовой модели управления таможенными органами.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Традиционная модель управления таможенными органами»

1. Традиционная модель управления таможенными органами.
2. Дифференцированное планирование
3. Условия реализации традиционной модели управления таможенными органами.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Теоретическая модель таможенного менеджмента»

1. Теоретическая модель системного управление таможенным делом
2. Дифференцированное планирование.
3. Теоретическая модель управления таможенными органами.
4. Норма управляемости.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Инновационная модель таможенного менеджмента»

1. Инновационная модель таможенного менеджмента.
2. Понятие новшество.
3. Центр исследования инноваций.
4. Инновационная деятельность таможенных органов.
5. Источники инвестиций
6. Внутренние источники инвестиций.
7. Эффективность инновационной деятельности таможенных органов.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Таможенные услуги: понятия и определения»

1. Таможенные услуги: понятия и определения
2. Экономическая функция сферы таможенных услуг
3. Маркетинг таможенных услуг
4. Функции сферы таможенных услуг
5. Место и роль маркетинга в сфере таможенных услуг
6. Потребности сферы таможенных услуг.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Место и роль маркетинга в сфере таможенных услуг»

1. Информация для целей маркетинга.
2. Стратегия маркетинга.
3. Источники информации.
4. Методы маркетинговых исследований
5. Сбор информации для целей маркетинга
6. Стили маркетинга.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Современные подходы к выбору показателей эффективности таможенной деятельности»

1. Подходы к выбору показателей эффективности таможенной деятельности
2. Направления увеличения доходов
3. Рентабельность таможенных услуг.
4. Контроль и оборачиваемость.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Формирование системы ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов»

1. Система ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов.
2. Направления увеличения доходов.
3. Направления увеличения доходов.
4. Контроль качества таможенной деятельности.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Особенности оценки результативности таможенной системы РФ»

1. Формирование системы ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов.
2. Особенности оценки результативности таможенной системы РФ.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Всемирная таможенная организация как организатор таможенного управления и взаимодействия»

1. Всемирная таможенная организация как организатор таможенного управления и взаимодействия
2. Глобализация.
3. Международные организации.
4. Нормы международного права
5. Ставки таможенных пошлин
6. Участие РФ в международных организациях
7. Экспорт товаров и услуг.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Рамочные стандарты безопасности Всемирной таможенной организации и преимущества их применения»

1. Рамочные стандарты безопасности Всемирной таможенной организации и преимущества их применения
2. Членство в ВТамО.
3. Транзит средств перевозки
4. ГАТТ
5. Тенденции мировой торговли.
6. Политика протекционизма

3.3 Типовые контрольные задания для проведения деловой игры

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения деловых игр.

Образец типового варианта деловой игры
«Характеристика основных школ менеджмента»

I этап – подготовка игры. Данный этап включает в себя следующие стадии***:***

- разработка сценария;
- план деловой игры;
- общее описание игры;
- содержание инструктажа;
- подготовка материального обеспечения;
- постановка проблемы, целей;
- регламент, правила;
- распределение ролей;
- формирование групп;
- консультации.

II этап – проведение игры, который включает в себя:

- работу в группах**;**
- выполнение индивидуальных заданий**;**
- подведение итогов работы команды в виде выполненного задания.

III этап - анализ, обсуждение и оценка результатов игры, включающий стадии:

- выход из игры после выполнения заданий;
- анализ действий участников и хода игры, учет отклонений от заданного алгоритма;
- оценка и самооценка работы во время игры в команде;
- выводы и обобщения;
- рекомендации.

Перед началом игры ее организатор должен четко представлять следующее. Формы и последовательность своих действий, включающие в себя:

а) п*редставление исходной информации*:

- постановка целей и задач;
- обсуждение исходной информации;
- демонстрация возможных практических результатов;
- обсуждение студентами вопросов оптимизации игрового занятия;
- формирование психологического контакта.

б) организация деятельности студентов.

- контроль соблюдения последовательности выполнения ролевых функций;
- применение заранее подготовленных приемов по укреплению дисциплины и оптимизации процесса деловой игры;
- поощрение мышления вслух, оказание помощи в «тупиковых» игровых ситуациях.

в) создание оптимального эмоционального режима осуществляется эмоционально значимыми средствами: речевыми, мимикой, жестами, документами, схемами и графиками.

г) организация обсуждения результатов:

- постановка задачи на текущем этапе;
- подведение итогов.

Организатор игры должен четко и конкретно представлять игровые цели и методы. Недопустима неопределенность и двусмысленность, так как это вызывает отрицательную реакцию участников, резкое снижение планируемых результатов.

Принципы создания команды и распределения ролей

В начале деловой игры на основе определенных принципов создаются команды, которые в результате игровых действий должны накопить баллы. Тип команды должен соответствовать целям и задачам, стоящим перед ней задачам (Роли и отношения в команде

подразделяются на производственные (функциональные) и межличностные. Производственных ролей специалисты выделяют восемь.

1. *Координатор (Руководитель проекта)* обладает организаторскими способностями независимо от своих знаний и опыта. Его главная обязанность – умение работать с теми, кто такими знаниями и опытом обладает и направлять их активность на достижение поставленных целей.

2. *Генератор идей (мозговой центр)* – это высококвалифицированных специалист в данной области знаний, который разрабатывает варианты решения поставленных задач, но обычно не имеет таланта организатора и самостоятельно реализовать свои идеи не способен.

3. *Контролер (оценщик идей)* сам творчески мыслить не умеет, но обладает большими знаниями и опытом и способен должным образом оценить любую идею, выявить ее слабые и сильные стороны.

4. *Шлифовщик (ювелир)* обладает широким взглядом на проблему, может оформить ее соответствующим образом и увязать ее решение с другими задачами команды.

5. *Энтузиаст* является самым активным членом команды и увлекает своим примером всех на действия по реализации поставленных целей.

6. *Искатель выгод (посредник)* – это посредник во внутренних и внешних отношениях, придающий определенное единство членам команды.

7. *Исполнитель* добросовестно исполняет чужие решения и реализует чужие идеи, нуждаясь при этом в постоянном руководстве.

8. *Помощник* - это член команды, который не имеет амбиций, берет на себя второстепенные роли, но готов всегда оказать содействии другим в работе и жизненных ситуациях.

Игру отслеживают эксперты, которые оценивают деятельность команд, роли и отношения в команде.

Правила деловой игры

Целью деловой игры является развитие готовности личности к самостоятельной профессиональной деятельности; актуализация источников социально-экономического опыта для профессионального становления студентов; формирование познавательных и профессиональных мотивов и интересов.

В соответствии с целью игры, сформулируем стоящие перед ней задачи.

1. Помочь будущим специалистам-профессионалам определить уровень своей готовности участвовать во взрослой жизни общества, сравнить и проанализировать свою конкурентоспособность и профессиональную компетентность, задуматься о своем призвании.

2. Развивать представления о профессионально значимых качествах, стремление студентов к достижению жизненного успеха, конкурентоспособности во всех сферах жизнедеятельности; способность к группоориентированному поведению.

3. Воспитывать потребность в созидательной деятельности, творчестве, положительное отношение к труду.

*Общие сведения об игре***.** В игре моделируется деятельность нескольких команд. Игра моделирует установление взаимоотношений между координатором и членами команды.

*Регламент игры***.** Общее время на проведение игры 1ч 30 мин.

Планируемый результат. Осознание участниками необходимости учитывать имеющиеся ограничения при принятии любого ответственного решения; формирование установки на активные самостоятельные действия; развитие представления о профессионально значимых качествах и стимулирование профессионального саморазвития.

Правила игры. В начале деловой игры создаются команды, которые в результате игровых действий должны накопить баллы. На каждом этапе есть свои условия зарабатывания баллов.

Игру отслеживают эксперты, которые оценивают деятельность команд. Также эксперты имеют право после каждого этапа оценивать игроков, проявивших себя в каком-либо плане (творчество, логика, лидерство и т.д.) или роли, выдавая банкноты, стоимостью от 100 до 1000 баллов.

В игре моделируется профессиональный рост участников в зависимости от роли и по количеству заработанных баллов.

1. Помощник - 100 баллов.
2. Исполнитель - 200 баллов.
3. Искатель выгод (посредник) - 300 баллов.
4. Контролер (оценщик идей) - 400 баллов.
5. Энтузиаст - 500 баллов.
6. Шлифовщик (ювелир) - 600 баллов.
7. Генератор идей (мозговой центр) -1000 баллов.
8. Координатор (руководитель проекта) - 1500 баллов.

В конце игры при подведении итогов выявляется лучший командный игрок.

Методика проведения деловой игры «Характеристика основных школ менеджмента»

1 этап «Создание команды».

*Организатор***.** Профессиональная деятельность требует определенных знаний, навыков и умений.

Данный этап состоит из 2-х стадий. В начале деловой игры всем участникам присваивается статус (роль) и выдается карточка. У организатора есть карточки с номером участника и ролью, которые он может играть (они готовятся организатором заранее).

Далее всем игрокам необходимо составить «резюме», которое отражало бы все профессиональные знания и умения, увлечения, какое вознаграждение хотели бы получать за свой труд.

Желательно, чтобы это было резюме, характеризующее студентов непосредственно в данный момент, но и в перспективе, на 2-3 года вперед, если они уверены, что за это время вырастут профессионально. Время на подготовку 3-5 мин.

На основании анализа резюме, организатор выбирает нескольких координаторов (резюме можно также составить заранее, тогда организатор заранее сделает оценку качеств претендентов на роль координаторов).

1 стадия 1 этапа деловой игры: «Я основатель школы менеджмента».

*Организатор***.** Верить в себя необходимо любому человеку, а руководителю особенно. Подумайте, в чем проявляется ваша исключительность. Чем убедительнее вы себя представите, тем больше сотрудников вы наберете в свою команду. Участники деловой игры могут задавать вам любые вопросы, подвергая сомнению вашу исключительность, требовать аргументов в пользу того или иного утверждения.

Организатору необходимо заранее настроить участников игры на внимательную оценку выступления предполагаемых координаторов, т.к. им необходимо будет сделать выбор – к какому координатору они пойдут устраиваться на работу со своим «резюме». Эксперты оценивают деятельность координаторов и награждают *«Самого лучшего теоретика менеджмента»* (а их может быть несколько) премией в 1000 баллов.

2 стадия 1 этапа: «Резюме» (для членов команд).

Организатор. Теоретики попытаются найти себе работу в различных командах. Для этого необходимо определить для себя, к какому координатору вы хотели бы пойти работать и предложить в качестве рекламы свое «резюме». Задача координаторов состоит в том, чтобы набрать себе штат и создать команду. Команды, набравшие наибольшее количество сотрудников, будут между собой конкурировать.

Организатор должен обратить внимание на то, какими приемами пользуются участники, чтобы получить работу (убеждение, доказательство и т.п.) и чем руководствуются координаторы, набирая штат сотрудников (профессиональные качества, коммуникативные качества и др.), здесь можно заработать 100 - 500 баллов.

Эксперты наблюдают за ходом игры и подводят итоги первого цикла: определяются команды (их может быть несколько), набравшие большее количество сотрудников и которые будут дальше участвовать в игре. Каждый сотрудник, получивший работу, приносит команде 1000 баллов, таким образом, команда получает начальный капитал, составляющий некоторое

количество баллов, заработанные «*Самым лучшим теоретик*», плюс баллы по количеству членов команды.

В каждой команде выбирается Контролер, который будет фиксировать доход команды, т.е. количество заработанных баллов.

Необходимо заранее подготовить бланки учета дохода по количеству команд.

2 Этап «Идентификация школы менеджмента, и ее презентация»

Организатор. Для того чтобы достичь цели, необходимо, по меньшей мере, четко ее представлять, понимать, к чему идешь. Именно этим мы сейчас и займемся.

1 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры все участники команды выражают свое мнение по поводу выполнения задания и приступают к его обсуждению и выполнению. Причем задача каждого участника - убедить всех остальных в том, что именно его предложения наиболее разумны и соответствуют действительности.

2 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры *Координатор (руководитель проекта)* команды должен выбрать члена команды, который будет презентовать Школу менеджмента. Обычно на эту роль желательно выбрать *Шлифовщика (Ювелира),* который обладает широким взглядом на задание и может оформить, и подать ее соответствующим образом. Члены команды также участвуют в презентации, добавляя к выступлению *Шлифовщика,* свое мнение, уточняя некоторые важные аспекты презентации.

Эксперты оценивают выступления представителей команд и за каждое учтенное качество могут присудить команде до 1000 баллов.

Организатор должен во время дискуссии требовать соблюдение следующего правила: «Говорит один - остальные внимательно слушают; все вопросы задаются только после того, как выступивший человек закончил говорить». После презентации и эксперты и другие участники игры могут задавать вопросы команде, соблюдая этику и корректность.

Итоги деловой игры

Подведение итогов начинается с отслеживания профессионального роста каждого члена команды по количеству заработанных баллов. После игры целесообразно провести обсуждение ее итогов и результативности действий участников. Для этого можно попросить выступить студентов, заработавших максимальное количество баллов о своих впечатлениях. Что они предпринимали, чтобы достичь таких результатов.

В заключении организатор отвечает на вопросы участников и делает выводы о проведенной игре.

. При анализе качества проведения деловой игры были выявлены следующие результаты:

- в проведение игры включены межпредметные связи;
- уровень деловой активности равен 100%.

Таким образом, из вышесказанного можно сделать вывод, о том, что студенты весьма высоко оценили потенциальную полезность внедрения практики проведения деловых игр в образовательный процесс, поскольку игры дают им возможность почувствовать себя ответственными за принятие решений, влияющих на деятельность организации, приучают работать коллективно, дают представление о целостности и взаимосвязанности процессов, происходящих в обществе.

Образец типового варианта деловой игры
«Общие и специфические функции таможенного менеджмента»

Методика проведения деловой игры «Общие и специфические функции таможенного менеджмента»

1 этап «Создание команды».

В начале деловой игры всем участникам присваивается статус (роль) и выдается карточка с номером участника и ролью, которые он может играть (они готовятся организатором заранее).

1 стадия 1 этапа деловой игры: «Описание взаимосвязей общих и специфических функций таможенного менеджмента».

*Организатор***.** Участники деловой игры могут задавать вам любые вопросы, подвергая сомнению вашу исключительность, требовать аргументов в пользу того или иного утверждения.

2 стадия 1 этапа: «Резюме» (для членов команд).

Организатор. Организатор должен обратить внимание на то, какими приемами пользуются участники, чтобы получить работу (убеждение, доказательство и т.п.) и чем руководствуются координаторы, набирая штат сотрудников (профессиональные качества, коммуникативные качества и др.), здесь можно заработать 100 - 500 баллов.

Эксперты наблюдают за ходом игры и подводят итоги первого цикла: определяются команды, набравшие большее количество сотрудников и которые будут дальше участвовать в игре. Каждый сотрудник, получивший работу, приносит команде 1000 баллов, таким образом, команда получает начальный капитал, составляющий некоторое количество баллов, заработанные членами команды.

В каждой команде выбирается Контролер, который будет фиксировать доход команды, т.е. количество заработанных баллов.

Необходимо заранее подготовить бланки учета дохода по количеству команд.

2 Этап «Ваш вклад в понимание взаимосвязей общих и специфических функций таможенного менеджмента».

1 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры все участники команды выражают свое мнение по поводу выполнения задания и приступают к его обсуждению и выполнению. Причем задача каждого участника - убедить всех остальных в том, что именно его предложения наиболее разумны и соответствуют действительности.

2 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры *Координатор (руководитель проекта)* команды должен выбрать члена команды, который будет презентовать свою работу. Эксперты оценивают выступления представителей команд и за каждое учтенное качество могут присудить команде до 1000 баллов.

После презентации и эксперты и другие участники игры могут задавать вопросы команде, соблюдая этику и корректность.

Итоги деловой игры

Подведение итогов начинается с отслеживания профессионального роста каждого члена команды по количеству заработанных баллов. После игры целесообразно провести обсуждение ее итогов и результативности действий участников. Для этого можно попросить выступить студентов, заработавших максимальное количество баллов о своих впечатлениях. Что они предпринимали, чтобы достичь таких результатов.

В заключении организатор отвечает на вопросы участников и делает выводы о проведенной игре.

При анализе качества проведения деловой игры были выявлены следующие результаты:

- в проведение игры включены межпредметные связи;
- уровень деловой активности равен 100%.

Образец типового варианта деловой игры
«Формирование организационной структуры таможенных органов»

Методика проведения деловой игры «Формирование организационной структуры таможенных органов»

1 этап «Создание команды».

Данный этап состоит из 2-х стадий. В начале деловой игры всем участникам присваивается статус (роль) и выдается карточка. У организатора есть карточки с номером участника и ролью, которые он может играть (они готовятся организатором заранее).

Далее всем игрокам необходимо составить «резюме», которое отражало бы все профессиональные знания и умения, увлечения, какое вознаграждение хотели бы получать за свой труд. На основании анализа резюме, организатор выбирает нескольких координаторов (резюме можно также составить заранее, тогда организатор заранее сделает оценку качеств претендентов на роль координаторов).

1 стадия 1 этапа деловой игры: «Я лучший управленец».

*Организатор***.** Участники деловой игры могут задавать вам любые вопросы, подвергая сомнению вашу исключительность, требовать аргументов в пользу того или иного утверждения.

2 стадия 1 этапа: «Резюме» (для членов команд).

Организатор. Работники попытаются найти себе работу в различных командах. Для этого необходимо определить для себя, к какому координатору вы хотели бы пойти работать и предложить в качестве рекламы свое «резюме». Задача координаторов состоит в том, чтобы набрать себе штат и создать команду. Команды, набравшие наибольшее количество сотрудников, будут между собой конкурировать.

Организатор должен обратить внимание на то, какими приемами пользуются участники, чтобы получить работу (убеждение, доказательство и т.п.) и чем руководствуются координаторы, набирая штат сотрудников (профессиональные качества, коммуникативные качества и др.), здесь можно заработать 100 - 500 баллов.

Эксперты наблюдают за ходом игры и подводят итоги первого цикла: определяются команды (их может быть несколько), набравшие большее количество сотрудников и которые будут дальше участвовать в игре. Каждый сотрудник, получивший работу, приносит команде 1000 баллов, таким образом, команда получает начальный капитал, составляющий некоторое количество баллов, заработанные «*Самым лучшим координатором*» плюс баллы по количеству членов команды.

В каждой команде выбирается Контролер, который будет фиксировать доход команды, т.е. количество заработанных баллов.

Необходимо заранее подготовить бланки учета дохода по количеству команд.

2 Этап «Ваш вклад в формирование организационной структуры таможенных органов»

1 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры все участники команды выражают свое мнение по поводу выполнения задания и приступают к его обсуждению и выполнению. Причем задача каждого участника - убедить всех остальных в том, что именно его предложения наиболее разумны и соответствуют действительности.

2 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры *Координатор (руководитель проекта)* команды должен выбрать члена команды, который будет презентовать Новую организационную структуру. Эксперты оценивают выступления представителей команд и за каждое учтенное качество могут присудить команде до 1000 баллов.

Организатор должен во время дискуссии требовать соблюдение следующего правила: «Говорит один - остальные внимательно слушают; все вопросы задаются только после того, как выступивший человек закончил говорить». После презентации и эксперты и другие участники игры могут задавать вопросы команде, соблюдая этику и корректность.

Итоги деловой игры

Подведение итогов начинается с отслеживания профессионального роста каждого члена команды по количеству заработанных баллов. После игры целесообразно провести обсуждение ее итогов и результативности действий участников. Для этого можно попросить выступить студентов, заработавших максимальное количество баллов о своих впечатлениях. Что они предпринимали, чтобы достичь таких результатов.

В заключении организатор отвечает на вопросы участников и делает выводы о проведенной игре.

. При анализе качества проведения деловой игры были выявлены следующие результаты:

- в проведение игры включены межпредметные связи;
- уровень деловой активности равен 100%.

.

Образец типового варианта деловой игры
«Особенности процесса принятия управленческого решения в таможенных органах»

Методика проведения деловой игры «Особенности процесса принятия управленческого решения в таможенных органах»

1 этап «Создание команды».

*Организатор***.** Профессиональная деятельность требует определенных знаний, навыков и умений. Безусловно, у каждого из вас они в той или иной мере уже есть.

Данный этап состоит из 2-х стадий. В начале деловой игры всем участникам присваивается статус (роль) и выдается карточка. У организатора есть карточки с номером участника и ролью, которые он может играть (они готовятся организатором заранее).

Далее всем игрокам необходимо составить «резюме», которое отражало бы все профессиональные знания и умения, увлечения, какое вознаграждение хотели бы получать за свой труд.

Желательно, чтобы это было резюме, характеризующее студентов непосредственно в данный момент, но и в перспективе, на 2-3 года вперед, если они уверены, что за это время вырастут профессионально. Время на подготовку 3-5 мин.

На основании анализа резюме, организатор выбирает нескольких координаторов (резюме можно также составить заранее, тогда организатор заранее сделает оценку качеств претендентов на роль координаторов).

1 стадия 1 этапа деловой игры: «Я самый лучший координатор).

*Организатор***.** Верить в себя необходимо любому человеку, а руководителю особенно. Подумайте, в чем проявляется ваша исключительность. Чем убедительнее вы себя представите, тем больше сотрудников вы наберете в свою команду. Участники деловой игры могут задавать вам любые вопросы, подвергая сомнению вашу исключительность, требовать аргументов в пользу того или иного утверждения.

Организатору необходимо заранее настроить участников игры на внимательную оценку выступления предполагаемых координаторов, т.к. им необходимо будет сделать выбор – к какому координатору они пойдут устраиваться на работу со своим «резюме». Эксперты оценивают деятельность координаторов и награждают *«Самого лучшего координатор*а» (а их может быть несколько) премией в 1000 баллов.

2 стадия 1 этапа: «Резюме» (для членов команд).

Организатор. Работники попытаются найти себе работу в различных командах. Для этого необходимо определить для себя, к какому координатору вы хотели бы пойти работать и предложить в качестве рекламы свое «резюме». Задача координаторов состоит в том, чтобы набрать себе штат и создать команду. Команды, набравшие наибольшее количество сотрудников, будут между собой конкурировать.

Организатор должен обратить внимание на то, какими приемами пользуются участники, чтобы получить работу (убеждение, доказательство и т.п.) и чем руководствуются координаторы, набирая штат сотрудников (профессиональные качества, коммуникативные качества и др.), здесь можно заработать 100 - 500 баллов.

Эксперты наблюдают за ходом игры и подводят итоги первого цикла: определяются команды (их может быть несколько), набравшие большее количество сотрудников и которые будут дальше участвовать в игре. Каждый сотрудник, получивший работу, приносит команде 1000 баллов, таким образом, команда получает начальный капитал, составляющий некоторое количество баллов, заработанные «*Самым лучшим координатором*» плюс баллы по количеству членов команды.

В каждой команде выбирается Контролер, который будет фиксировать доход команды, т.е. количество заработанных баллов.

Необходимо заранее подготовить бланки учета дохода по количеству команд.

2 Этап «Идентификация управленческого решения»

Организатор. Для того чтобы достичь цели, необходимо, по меньшей мере, четко ее представлять, понимать, к чему идешь. Именно этим мы сейчас и займемся.

1 стадия 2 этапа игры.

Организатор представляет право экспертам назвать 8 цифр, которые и станут основой КОДА инновации, при этом эксперты не знают, какая цифра кода инновации будет означать ее порядковый номер.

Расшифровка кода управленческого решения должна соответствовать коду классификации управленческих решений:

1. По инновационному потенциалу:
   1.1 Радикальные (базовые открытия);
   1.2 Ординарные (модифицирующие).
2. По степени новизны:
   2.1 Новые в мире;
   2.2 Новые в стране;
   2.3 Новые в отрасли;
   2.4 Новые для предприятия.
3. По объекту промышленной собственности:
   3.1 Изобретения (новое устройство, вещество, способ);
   3.2 Полезные модели (новая конструкция);
   3.3 Промышленные образцы (новый внешний вид изделия);
   3.4 Товарные знаки и фирменные наименования.
4. По типу решений:
   4.1 Новый продукт;
   4.2 Новый метод производства (ноу-хау);
   4.3 Новый рынок;
   4.4 Новый источник сырья;
   4.5 Новая организация.
5. По сфере внедрения:
   5.1 Материальное производство;
   5.2 Торговля и сфера услуг;
   5.3 Финансы;
   5.4 Социально-культурная сфера (наука, образование, здравоохранение).
6. По масштабу применения (распространенность):
   6.1 Экономика страны;
   6.2 Отрасль;
   6.3 Предприятие;
   6.4 Подразделение предприятия.
7. По назначению:
   7.1 Внедрение;
   7.2 Накопление (сохранение);
   7.3 Продажа.
8. По виду эффекта:
   8.1 Научно-технический;
   8.2 Коммерческий;
   8.3 Социальный;
   8.4 Экологический;
   8.5 Оборонный;
   8.6 Интегральный.

Далее, когда при помощи экспертов сформирован восьмизначный код, команды должны его расшифровать, а затем представить на суд экспертов презентацию инновации, максимально соответствующую ее коду.

2 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры все участники команды выражают свое мнение по поводу выполнения задания и приступают к его обсуждению и выполнению. Причем задача каждого участника - убедить всех остальных в том, что именно его предложения наиболее разумны и соответствуют действительности.

3 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры *Координатор (руководитель проекта)* команды должен выбрать члена команды, который будет презентовать Инновационный продукт команды. Обычно на эту роль желательно выбрать *Шлифовщика (Ювелира),* который обладает широким взглядом на задание и может оформить, и подать ее соответствующим образом. Члены команды также участвуют в презентации, добавляя к выступлению *Шлифовщика,* свое мнение, уточняя некоторые важные аспекты презентации.

Эксперты оценивают выступления представителей команд и за каждое учтенное качество могут присудить команде до 1000 баллов.

Организатор должен во время дискуссии требовать соблюдение следующего правила: «Говорит один - остальные внимательно слушают; все вопросы задаются только после того, как выступивший человек закончил говорить». После презентации и эксперты и другие участники игры могут задавать вопросы команде, соблюдая этику и корректность.

Итоги деловой игры

Подведение итогов начинается с отслеживания профессионального роста каждого члена команды по количеству заработанных баллов. После игры целесообразно провести обсуждение ее итогов и результативности действий участников. Для этого можно попросить выступить студентов, заработавших максимальное количество баллов о своих впечатлениях. Что они предпринимали, чтобы достичь таких результатов.

В заключении организатор отвечает на вопросы участников и делает выводы о проведенной игре.

. При анализе качества проведения деловой игры были выявлены следующие результаты:

- в проведение игры включены межпредметные связи;
- уровень деловой активности равен 100%.

.

Образец типового варианта деловой игры
«Таможенная система как полимодельная система»

Методика проведения деловой игры «Таможенная система как полимодельная система»

<u>1 этап «Создание команды»</u>.

В начале деловой игры всем участникам присваивается статус (роль) и выдается карточка с номером участника и ролью, которые он может играть (они готовятся организатором заранее).

<u>1 стадия 1 этапа деловой игры:</u> «Таможенная система как полимодельная система»

*Организатор***.** Участники деловой игры могут задавать вам любые вопросы, подвергая сомнению вашу исключительность, требовать аргументов в пользу того или иного утверждения.

<u>2 стадия 1 этапа: «Резюме» (для членов команд).</u>

Организатор. Организатор должен обратить внимание на то, какими приемами пользуются участники, чтобы получить работу (убеждение, доказательство и т.п.) и чем руководствуются координаторы, набирая штат сотрудников (профессиональные качества, коммуникативные качества и др.), здесь можно заработать 100 - 500 баллов.

Эксперты наблюдают за ходом игры и подводят итоги первого цикла: определяются команды, набравшие большее количество сотрудников и которые будут дальше участвовать в игре. Каждый сотрудник, получивший работу, приносит команде 1000 баллов, таким образом, команда получает начальный капитал, составляющий некоторое количество баллов, заработанные членами команды.

В каждой команде выбирается Контролер, который будет фиксировать доход команды, т.е. количество заработанных баллов.

Необходимо заранее подготовить бланки учета дохода по количеству команд.

2 Этап «Ваш вклад в понимание Таможенной системы как полимодельной системы».

1 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры все участники команды выражают свое мнение по поводу выполнения задания и приступают к его обсуждению и выполнению. Причем задача каждого участника - убедить всех остальных в том, что именно его предложения наиболее разумны и соответствуют действительности.

2 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры *Координатор (руководитель проекта)* команды должен выбрать члена команды, который будет презентовать свою работу. Эксперты оценивают выступления представителей команд и за каждое учтенное качество могут присудить команде до 1000 баллов.

После презентации и эксперты и другие участники игры могут задавать вопросы команде, соблюдая этику и корректность.

Итоги деловой игры

Подведение итогов начинается с отслеживания профессионального роста каждого члена команды по количеству заработанных баллов. После игры целесообразно провести обсуждение ее итогов и результативности действий участников. Для этого можно попросить выступить студентов, заработавших максимальное количество баллов о своих впечатлениях. Что они предпринимали, чтобы достичь таких результатов.

В заключении организатор отвечает на вопросы участников и делает выводы о проведенной игре.

При анализе качества проведения деловой игры были выявлены следующие результаты:

- в проведение игры включены межпредметные связи;
- уровень деловой активности равен 100%.

Образец типового варианта деловой игры
«Особенности оценки результативности таможенной системы РФ»

Методика проведения деловой игры «Особенности оценки результативности таможенной системы РФ»

1 этап «Создание команды».

В начале деловой игры всем участникам присваивается статус (роль) и выдается карточка с номером участника и ролью, которые он может играть (они готовятся организатором заранее).

1 стадия 1 этапа деловой игры: «Описание особенностей оценки результативности таможенной системы РФ»

*Организатор***.** Участники деловой игры могут задавать вам любые вопросы, подвергая сомнению вашу исключительность, требовать аргументов в пользу того или иного утверждения.

2 стадия 1 этапа: «Резюме» (для членов команд).

Организатор. Организатор должен обратить внимание на то, какими приемами пользуются участники, чтобы получить работу (убеждение, доказательство и т.п.) и чем руководствуются координаторы, набирая штат сотрудников (профессиональные качества, коммуникативные качества и др.), здесь можно заработать 100 - 500 баллов.

Эксперты наблюдают за ходом игры и подводят итоги первого цикла: определяются команды, набравшие большее количество сотрудников и которые будут дальше участвовать в игре. Каждый сотрудник, получивший работу, приносит команде 1000 баллов, таким образом, команда получает начальный капитал, составляющий некоторое количество баллов, заработанные членами команды.

В каждой команде выбирается Контролер, который будет фиксировать доход команды, т.е. количество заработанных баллов.

Необходимо заранее подготовить бланки учета дохода по количеству команд.

2 Этап «Ваш вклад в понимание особенностей оценки результативности таможенной системы РФ»

1 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры все участники команды выражают свое мнение по поводу выполнения задания и приступают к его обсуждению и выполнению. Причем задача каждого участника - убедить всех остальных в том, что именно его предложения наиболее разумны и соответствуют действительности.

2 стадия 2 этапа игры.

На данной стадии игры *Координатор (руководитель проекта)* команды должен выбрать члена команды, который будет презентовать свою работу. Эксперты оценивают выступления представителей команд и за каждое учтенное качество могут присудить команде до 1000 баллов.

После презентации и эксперты и другие участники игры могут задавать вопросы команде, соблюдая этику и корректность.

Итоги деловой игры

Подведение итогов начинается с отслеживания профессионального роста каждого члена команды по количеству заработанных баллов. После игры целесообразно провести обсуждение ее итогов и результативности действий участников. Для этого можно попросить выступить студентов, заработавших максимальное количество баллов о своих впечатлениях. Что они предпринимали, чтобы достичь таких результатов.

В заключении организатор отвечает на вопросы участников и делает выводы о проведенной игре.

При анализе качества проведения деловой игры были выявлены следующие результаты:

- в проведение игры включены межпредметные связи;
- уровень деловой активности равен 100%.

3.4 Типовые контрольные задания для решения кейс-задач

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для решения кейс-задач.

Образец типового варианта кейс-задачи
«Формирование организационной структуры таможенных органов»

Задание 1.

1. Скачать на официальном сайте ФТС или сайте Иркутской таможни официальный документ «Организационная структура Иркутской таможни» и распечатать его.
3. На распечатанном документе различными цветами отобразить в легенде следующие функции:
   а) функция регулирования;
   б) функция планирования;
   в) функция организации;
   г) функция контроля;
   д) функция анализа.
3. Этими же цветами, как в легенде отметить отделы, которые, по вашему мнению, выполняют данную функцию. Если какой – либо отдел выполняет несколько функций, то отметьте этот отдел этими цветами.

Образец типового варианта кейс-задачи
«Специфика руководства в таможенных органах»

Задание 1.

1. Изобразить удобным и понятным вам образом РТУ (по варианту группы), как метасистему (вложенную систему) в виде схем, таблиц и др. способами. Показать информацию о наличии в РТУ:
   а) субъектов РФ;
   б) таможен и таможенных постов в каждом субъекте.

Варианты задания

1,9 группа - Центральное таможенное управление.
2 группа - Северо - Западное таможенное управление.
3 группа - Южное таможенное управление.
4 группа - Дальневосточное таможенное управление.
5 группа - Приволжское таможенное управление.
6 группа - Северо – Кавказское таможенное управление.
7 группа - Сибирское таможенное управление.
8 группа - Уральское таможенное управление.

Задание 2.

1.Построить классическую (традиционную) модель управления ФТС как государственную службы в любой удобной и понятной форме (можно в виде метасистемы).

2. В таблицах представить статистические данные с официального сайта ФТС.

Образец типового варианта кейс-задачи
«Модели организационного поведения»

Задание 1. В приведенной ниже таблице сведены результаты анкетирования коллектива таможенного поста. Целью опроса являлось определение ценностно-мотивационной ориентации сотрудников. Использованный подход в качестве основного источника мотивации работника рассматривает привлечение внимания исполнителей к труду как таковому (теория Ф. Герцберга).

Участники опроса имели возможность оценить по пятибалльной шкале степень влияния на трудовое поведение различных мотивов, как характерных для каждого сотрудника лично, так и для коллектива в целом.

Использовалась следующая система оценок:
5 баллов – очень сильное влияние;
4 балла – большое влияние;
3 балла – средняя степень влияния;
2 балла – незначительное влияние;
1 балл – не имеет никакого значения.

Таблица. Мотивы трудового поведения сотрудников таможенного поста

Мотивы трудового поведения	Характерно для меня	Характерно для нашего коллектива
Стремление к продвижению по службе	2,8	3,0
Стремление к получению большего материального вознаграждения	2,7	2,8
Удовлетворение от хорошо выполненной работы	4,3	4,2
Уважение со стороны начальника	4,0	4,0
Хорошее отношение со стороны товарищей	4,6	4,4
Стремление проявить себя, выделиться	2,8	3,3
Осознание социальной, общественной значимости своего труда	3,8	3,6
Желание работать спокойно без неприятностей и нервотрепки	4,1	4,1

Стремление избежать ответственности, самостоятельного принятия решений	2,2	2,7
Желание проявить творчество в работе	3,5	3,4

На основе данных таблицы сделайте выводы о мотивации трудового поведения сотрудников таможенного поста и дайте рекомендации руководству по эффективному управлению персоналом

Образец типового варианта кейс-задачи
«Формирование системы ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов»

Задание 1. Ниже приводится пример формирования ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов методом образной аналогии. Предложите минимум два своих варианта проблемы из сферы таможенного дела (в соответствующей формулировке), которые можно было бы решить данным методом.

Цель: повышение эффективности функционирования таможенной службы.

Постановка проблемы с использованием метода образной аналогии: «Таможенная служба – это фильтр. Как она должна быть устроена, чтобы быть хорошим фильтром?»

Образец типового варианта кейс-задачи
«Особенности оценки результативности таможенной системы РФ»

Задание 1. Прочитайте приведенный отрывок из Обзора выполнения плана реализации государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2022-2025годы» в Федеральной таможенной службе. Какие нормы поведения таможенника пропагандируют описанные в отрывке мероприятия? Какие ценности корпоративной культуры таможенной службы иллюстрирует данный отрывок?

«1 апреля 2022 года в честь 15-летия со Дня образования Уральского таможенного управления в г. Екатеринбурге было проведено торжественное собрание с участием должностных лиц всех таможенных органов региона. В празднике приняли участие более 700 человек. Творческим подарком для всех участников праздничного концерта было совместное выступление самодеятельных артистов таможенных органов Уральского и Центрального регионов страны. В рамках проведения праздничных мероприятий было организовано проведение Всероссийской научно-практической конференции «Роль и место таможенной службы Урала в обеспечении экономической безопасности», участниками которой стали начальник научно-исследовательского отдела проблем развития таможенного дела Российской таможенной академии, декан факультета повышения квалификации Санкт-Петербургского филиала Российской таможенной академии, представители Приволжского и Сибирского таможенных управлений. Приятным подарком стала выставка «Творчество таможенников Урала», организованная в фойе театра юного зрителя, в которой приняли участие как должностные лица УТУ, так и члены их семей (всего около 50 человек). Победители и призеры были награждены памятными дипломами и сувенирами от имени начальника Уральского таможенного управления»

3.5 Типовые контрольные задания для решения ситуационной задачи

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для решения ситуационных задач.

Образец типового варианта ситуационной задачи
«Модели организационного поведения»

Задание 1

1. Построить пирамиду функций Таможенного менеджмента, где верхняя триада задана функциями:
2. Регулирования.
3. Планирования.
4. Организации.

Предложить легенду с нумерацией функций (всего 10) и в соответствии с легендой, расставить эти функции в пирамиде по смыслу.

Обосновать выбор Точки соединения (сбора) из предложенных функций в легенде.

Образец типового варианта ситуационной задачи
«Инновационная модель таможенного менеджмента»

Задание 1.

1. Составить инновационную программу осуществления управленческого решения (например, Модернизация оборудования Отдела телекоммуникаций, связи и системотехнического обеспечения средств вычислительной техники)
2. Предложить развернутый алгоритм принятия данного управленческого решения (из 3-х блоков, см. лекцию), в котором обязательно учесть следующие параметры в каждом шаге алгоритма:

а) сроки по каждому шагу;

б) ресурсы (временные, человеческие, финансовые, материальные);

3. Оценить эффективность данного управленческого решения (т.е. что даст данное решение конкретному отделу). Это ваше экспертное заключение.

Оформить ваш ответ в удобном для вас виде (таблицы, схемы, рисунки)

Варианты задания

1 вариант – Модернизация оборудования.
2 вариант – Техническое перевооружение.
3 вариант – Замена программного обеспечения.

4. На основе классификации управленческих решений в ТО провести классификацию вашего решения.

Образец типового варианта ситуационной задачи
«Таможенные услуги: понятия и определения»

Задание 1.

1. Построить маркетинговую модель управления ТС (систему государственных таможенных услуг) в любой понятной вам форме.
2. Сделать сравнительный анализ традиционной и маркетинговой модели ФТС в таблице, где дать характеристику этих систем управления по следующим параметрам:

- стиль управления;
- правила и процедуры;
- механизм контроля;
- учёт затрат;
- доход;
- роль человека (работника и клиента) в модели.

3. Показать общие черты и различия

Параметры сравнения	Традиционная модель ФТС	Маркетинговая модель ФТС
Стиль управления		
Правила и процедуры		

Механизм контроля		
Учёт затрат		
Доход		
Роль человека (работника и клиента) в модели		
Общие черты		
Различия		

Задание 2.

1.Предложить свою классификацию таможенных услуг на основе лекции «Инновационная модель управления ТО» или на основе других источников:

- обязательна ссылка на авторов классификаций;
- если классификация авторская, указать на этот факт.

Место и роль маркетинга в сфере таможенных услуг

3.6 Типовые контрольные задания для проведения круглого стола

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения круглого стола.

Образец вопросов для проведения круглого стола
«Стратегия развития таможенных органов до 2030 года»

Задание. Сделать сравнительный анализ «Стратегии развития таможенных органов до 2020 года» и «Стратегии развития таможенных органов до 2030 года» по следующим параметрам:

6. Структура документа.
7. Составные части.
8. Главные отличия.
9. Что не выполнено до 2020 года.
10. Что перенесено в «Стратегию 2030»?

3.7 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.5	Тема 1. Введение в таможенный менеджмент	1.1.1. Понятие таможенного менеджмента	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		1.1.2. Цели таможенных органов	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		1.1.3. Система целей	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Понятие таможенного менеджмента	1.1.4. Особенности таможенного менеджмента	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		1.2.1. Задачи таможенного менеджмента	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		1.2.2. Управление в таможенных органах	6-ОТЗ 6-ЗТЗ

ОПК-1.5	Цели и задачи таможенного менеджмента. Субъект и объект таможенного менеджмента.	1.2.3. Приемы и способы таможенного менеджмента	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		1.3.1 Субъект таможенного менеджмента	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		1.3.1 Объект таможенного менеджмента	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
ОПК-1.5	Тема 2. Эволюция управленческой мысли и специфика управления в государственном секторе управления	2.1.1. Природа управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		2.1.2. Сущность управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		2.1.3. Знания по таможенному менеджменту	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Природа управления и исторические тенденции его развития	2.2.1. Подсистемы менеджмента	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		2.2.2. Определение целей	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		2.2.3. Основоположник менеджмента	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Эволюция управленческой мысли	2.2.4. Классическая школа менеджмента	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		2.2.5. Виды разделения труда	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		1.3.1 Функции менеджмента по А. Файолю	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Условия и предпосылки развития менеджмента	1.3.2 Принципы в школах управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		1.3.3 Подходы к управлению	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		1.3.4 Бюрократическая школа менеджмента	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
ОПК-1.5	Характеристика основных школ менеджмента	1.3.5 Авторы теории управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		1.3.4 Бюрократическая школа менеджмента	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		1.3.5 Авторы теории управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Тема 3. Функции таможенного менеджмента	3.1.1. Функции деятельности	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		3.1.2. Функция организации	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		3.1.3. Экспериментальная функция	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Общие и специфические функции таможенного менеджмента	3.1.4. Организационные методы в менеджменте	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		3.2.1. Функция планирования	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		3.2.2. Функции ФТС	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Сущность функционального подхода к управлению в таможенных органах	3.2.3. Функция таможенного регулирования	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		3.2.3 Функция организации	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		Функция координации	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Тема 4. Законы и принципы управления в таможенном деле	4.1.1Законы объективного развития мира	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		4.1.2. Специфические законы управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		4.2.1. Основные принципы управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Понятие и признаки законов. Общие и специфические законы управления таможенными органами	4.2.2. Специальные принципы управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		4.2.3. Основные виды управления	6-ОТЗ 6- ЗТЗ

		4.2.4 Методы управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Экономическое содержание принципов управления. Классификация принципов управления.	4.2.1. Основные принципы управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		4.2.2. Специальные принципы управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		4.2.2. Специальные принципы управления	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.3 ПК-12.2	Тема 5. Особенности организации управления и принятия решений в таможенных органах	5.1.1. Отнесение ФТС к ветви власти	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		5.1.2. Организационно – распорядительные методы	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		5.1.3. Виды коммуникаций	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1	Формирование организационной структуры таможенных органов	5.1.4. Дивизиональная структура	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		5.2.1. Ответственность за управленческие решения	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		5.2.2. Уровни управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-12.2	Особенности процесса принятия управленческого решения в таможенных органах	5.2.3. Типы подчинения	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		5.2.3. Типы подчинения	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		6.2.6 Поведенческая роль менеджера	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3	Тема 6.Особенности руководства и взаимодействия в таможенной системе	6.1.1. Управленческое решение	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		6.1.2. Административное воздействие	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		6.1.3. Решения в таможенных органах	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5 ОПК-3.1 ПК-11.1 ПК-11.3	Специфика руководства в таможенных органах	6.2.1. Теория мотивации	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		6.2.2. Управленческая роль менеджера	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		6.2.3 Организационная культура	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5 ПК-11.1	Модели организационного поведения	6.2.4 Формы сотрудничества	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		6.2.5 Стиль управления	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		6.2.5 Стиль управления в Таможенных органах	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5 ПК-11.3	Тема 7. Стратегический и тактический менеджмент	7.1.1. Стратегическое регулирование	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		7.1.2. Признаки стратегического управления	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		7.2.1. Стратегия развития	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
ОПК-1.5 ПК-11.3	Система стратегического управления в таможенных органах России	7.2.2. Наступательная стратегия	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		7.2.3. Оборонительная стратегия	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		7.2.4 Влияние на выбор стратегии	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5 ПК-11.3	Стратегия развития таможенных органов до 2030 года	7.2.5 Функции стратегического планирования	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		7.2.6 Признаки успешной стратегии	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		7.3.1 Сильные стороны тактического менеджмента	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
ОПК-1.5 ПК-11.3	Сущность оперативно - тактического менеджмента в таможенных органах	7.3.2 Возможности тактического менеджмента	6-ОТЗ 6-ЗТЗ

ПК-12.2		7.3.1 Сильные стороны тактического менеджмента	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		7.3.2 Возможности тактического менеджмента	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Тема 8. Полимодельность таможенной системы	8.1.1. Целостность таможенной системы	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		8.2.1Организационная структура	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		8.2.1. Дифференцированное планирование	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Таможенная система как полимодельная система	8.1.1. Целостность таможенной системы	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		8.2.1Организационная структура	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		8.2.1. Дифференцированное планирование	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Базовая модель системного управления таможенным делом	8.3.2. Норма управляемости	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		8.4.1 Понятие новшество	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		8.4.2 Центр исследования инноваций	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Традиционная модель управления таможенными органами	8.3.2. Норма управляемости	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		8.4.1 Понятие новшество	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		8.4.2 Центр исследования инноваций	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Теоретическая модель таможенного менеджмента	8.4.3 Инновационная деятельность	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		8.4.4 Понятие нововведения	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		8.4.5 Источники инвестиций	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Инновационная модель таможенного менеджмента	8.4.6 Внутренние источники инвестиций	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		8.4.7 Эффективность инновационной деятельности	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		9.2.7 Стили маркетинга	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Тема 9. Маркетинг в системе государственных таможенных услуг	9.1.1 Экономическая функция сферы таможенных услуг	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		9.1.2 Маркетинг таможенных услуг	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		9.1.3 Функции сферы таможенных услуг	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Таможенные услуги: понятия и определения	9.2.1 Потребности сферы таможенных услуг	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		9.2.2 Информация для целей маркетинга	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
		9.2.3 Стратегия маркетинга	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Место и роль маркетинга в сфере таможенных услуг	9.2.4 Источники информации	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		9.2.5 Методы маркетинговых исследований	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		9.2.6 Сбор информации для целей маркетинга	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Тема 10. Критерии эффективности деятельности таможенных органов	10.1.1 Направления увеличения доходов	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		10.1.2 Рентабельность работ	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		10..1.3 Рентабельность услуг	6-ОТЗ 6-ЗТЗ

ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Современные подходы к выбору показателей эффективности таможенной деятельности	10.2.1 Материалоёмкость	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		10.2.2 Фондоотдача	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		10.2.3 Ликвидность баланса	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Формирование системы ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов	10.3. Контроль и оборачиваемость	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.1.1. Глобализация	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.1.2 Международные организации	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5 ОПК-3.2 ПК-12.2	Особенности оценки результативности таможенной системы РФ	11.1.3 Нормы международного права	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.1.4 Ставки таможенных пошлин	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.1.5 Участие РФ в международных организациях	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Тема 11. Международные инструменты управления таможенным делом	11.1.6 Экспорт товаров и услуг	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.2.1 Членство в ВТамО	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.2.2 Транзит средств перевозки	6-ОТЗ 6- ЗТЗ
ОПК-1.5	Всемирная таможенная организация как организатор таможенного управления и взаимодействия	11.2.3 Правовые режимы	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.2.4 Коммуникации	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.2.5 ГАТТ	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
ОПК-1.5	Рамочные стандарты безопасности Всемирной таможенной организации и преимущества их применения	11.2.6 Тенденции мировой торговли	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.2.7 Право на ВЭД	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		11.2.8 Политика протекционизма	6-ОТЗ 6-ЗТЗ
		Итого	108 - ОТЗ 108 - ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

1. Дайте определение понятию «таможенный менеджмент»
а. особая разновидность менеджмента в государственной службе, связанная с реализацией задач в области таможенного дела
б. манера общения с людьми, искусство управления
в. орган управления в таможенном деле
г. формирование самостоятельного управленческого мышления в сфере таможенного дела

2. Целями таможенных органов являются:
а таможенное регулирование ВЭД
б содействие внешней торговле
в все выше перечисленное.

3. Укажите, какое утверждение является ложным.
а. система целей в организации формируется снизу-вверх
б. метод управления по целям позволяет объединить планирование и контроль

в. миссия организации – общий всесторонний план достижения цели
г. цель – это желаемое состояние объекта

4. Назовите две особенности таможенного менеджмента:
а. управление и анализ рисками в процессе принятия управленческих решений (я)
б. реализация механизма обеспечения уплаты таможенных платежей
в. свойство таможенной системы реагировать на изменение сложности социально-экономических процессов
г. претворение в жизнь правового, экономического и организационного механизма реализации таможенной политики

5. Что не относится к задачам таможенного менеджмента?
а. прививание навыков управленческих технологий
б. выявление проблемных вопросов управленческих коммуникаций в таможенных органах
в. создание благоприятных условий для реализации тех или иных управленческих решений
г. формирование самостоятельного управленческого мышления в сфере таможенных органов

6.Термин «управление» относится:
а. к процессам
б. к объектам
в. все ответы верны
г. к системам

7.Что представляет собой совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения цели?
а. метод управления
б. принцип управления
в. процесс управления
г. цель управления

8. Укажите, какое утверждение является верным.
а. система целей в организации формируется снизу-вверх
б. цель – это желаемое состояние объекта
в. миссия организации – общий всесторонний план достижения цели
г. метод управления по целям позволяет объединить планирование и контроль

9. Какова природа управления
а. контроль и надзор в области таможенного дела.
б. контроль деятельности таможенных посредников
в. защита национальной экономики от неблагоприятного воздействия иностранной конкуренции
г. обеспечение выполнения функционального предназначения по обеспечению таможенного регулирования.

10. Управление – это _____
a. совокупность функций, осуществление которых обеспечивает эффективно функционирование организации
b. целенаправленное воздействие одной системы на переменные другой, с целью изменения ее поведения в определенном направлении
c. оптимальное использование имеющихся ресурсов
d. умение добиваться поставленных целей

11. Выделите основные функции менеджмента по А. Файолю:
а. планирование

б. регулирование
в. организация

12. _____подсистемы, входят в систему управления таможенными органами.
а. функциональная
б. организационная
в. структурная
d. коммуникационная

13. Разработка принципов и функций управления является достижением:
а. классической школы управления;
б. школы научного управления;
в. школы науки управления;
г. бихевиоризма – школы поведенческих наук

14. Основной современной идеей развития системы управления является создание:
а. неформальных организаций;
б. внутриорганизационного рынка;
в. благоприятной внешней среды;
г. полной автономии подразделений.
15. Преимуществами (достоинствами) бюрократической системы являются:
а. некомпетентность, контроль, принуждение;
б. формализм, строгая иерархия, волокита;
в. власть, главенство должности, жесткость;
г. предсказуемость, производительность, универсальность.
16. _____ является разработчиком основ бюрократической организации.
а. Файоль;
б. Вебер;
в. Маслоу;
г. Мескон.

17. Первый учебник по управлению написан английским предпринимателем М. Вебером в:
а.1850;
б. 1790;
в. 1832;

18. Кто автор этих слов: «Управление – это искусство знать точно, что предстоит сделать и как это сделать самым дешевым и наилучшим способом»?
а. Ч. Бебидж;
б. М. Вебер;
в. Ф. Тейлор.

3.8 Перечень теоретических вопросов к зачету
(для оценки знаний)

Раздел 1. Теория менеджмента

Тема 1.Введение в таможенный менеджмент

1.1 Понятие таможенного менеджмента
1.1.1. Понятие таможенного менеджмента
1.1.2. Цели таможенных органов
1.1.3. Система целей
1.1.4. Особенности таможенного менеджмента
1.2. Цели и задачи таможенного менеджмента
1.2.1. Задачи таможенного менеджмента

1.2.2. Управление в таможенных органах
1.2.3. Приемы и способы таможенного менеджмента
1.3 Субъект и объект таможенного менеджмента
1.3.1 Субъект и объект таможенного менеджмента

Тема 2. Эволюция управленческой мысли и специфика управления в государственном секторе управления

2.1. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция управленческой мысли
2.1.1. Природа управления
2.1.2. Сущность управления
2.1.3. Знания по таможенному менеджменту
2.2. Условия и предпосылки развития менеджмента
2.2.1. Подсистемы менеджмента
2.2.3. Основоположник менеджмента
2.2.4. Классическая школа менеджмента
2.2.5. Виды разделения труда
2.3 Характеристика основных школ менеджмента
2.3.1 Функции менеджмента по А. Файолю
2.3.2 Принципы в школах управления
2.3.3 Подходы к управлению
2.3.4 Бюрократическая школа менеджмента
2.3.5 Авторы теории управления

Тема 3. Функции таможенного менеджмента

3.1. Общие и специфические функции таможенного менеджмента.
3.1.1. Функции деятельности
3.1.2. Функция организации
3.1.3. Экспериментальная функция
3.1.4. Организационные методы в менеджменте
3.2. Сущность функционального подхода к управлению в таможенных органах
3.2.1. Функция планирования
3.2.2. Функции ФТС
3.2.3. Функция таможенного регулирования 3
3.2.4 Функция организации
3.2.5 Функция координации

Тема 4. Законы и принципы управления в таможенном деле

4.1. Понятие и признаки законов. Общие и специфические законы управления таможенными органами
4.1.1Законы объективного развития мира
4.1.2. Специфические законы управления
4.2. Экономическое содержание принципов управления. Классификация принципов управления
4.2.1. Основные принципы управления
4.2.2. Специальные принципы управления
4.2.3. Основные виды управления
4.2.4 Методы управления

Раздел 2. Особенности управления в таможенной системе

Тема 5. Особенности организации управления и принятия решений в таможенных органах 5.1. Формирование организационной структуры таможенных органов
5.1.1. Отнесение ФТС к ветви власти
5.1.2. Организационно – распорядительные методы
5.1.3. Виды коммуникаций
5.1.4. Дивизиональная структура

5.2. Особенности процесса принятия управленческого решения в таможенных органах

5.2.1. Ответственность за управленческие решения
5.2.2. Уровни управления
5.2.3. Типы подчинения

Тема 6. Особенности руководства и взаимодействия в таможенной системе

6.1. Специфика руководства в таможенных органах
6.1.1. Управленческое решение
6.1.2. Административное воздействие
6.1.3. Решения в таможенных органах
6.2. Модели организационного поведения
6.2.1. Теория мотивации
6.2.2. Управленческая роль менеджера
6.2.3 Организационная культура
6.2.4 Формы сотрудничества
6.2.5 Стиль управления
6.2.5 Стиль управления в таможенных органах
6.2.6 Поведенческая роль менеджера.

3.9 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

Практическое задание 1. Проанализируйте перечень функций заместителя руководителя ФТС России.

а) ведет переписку с органами государственной власти и органами местного самоуправления, гражданами и организациями;

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

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

Практическое задание 2. Проанализируйте перечень функций начальника главного управления (управления) ФТС России.

Начальник главного управления (управления):

а) осуществляет непосредственное руководство структурным подразделением, несет персональную ответственность за выполнение возложенных на структурное подразделение функций и полномочий, а также за состояние исполнительской дисциплины;

б) распределяет обязанности между своими заместителями, а также определяет должностные обязанности должностных лиц главного управления (управления);

в) обеспечивает проведение мероприятий, связанных с прохождением государственной гражданской службы и службы в таможенных органах в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1997 N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации", в том числе представляет предложения о назначении на должность и об освобождении от должности, о временном исполнении обязанностей, о повышении квалификации, поощрении должностных лиц структурного подразделения и наложении на них взысканий;

Практическое задание 3. Ниже приводится пример применения эвристического метода принятия решений – метода прямой аналогии – в таможенном деле. Предложите минимум два своих варианта проблемы из сферы таможенного дела (в соответствующей формулировке), которые можно было бы решить данным методом.

Цель: повышение скорости оформления грузов.

Постановка проблемы с использованием метода прямой аналогии: «Грузовой контейнер «понимает» все происходящие с ним операции. Что он чувствует?»

Практическое задание 4. Ниже приводится пример применения эвристического метода принятия решений – метода образной аналогии – в таможенном деле. Предложите минимум два своих варианта проблемы из сферы таможенного дела (в соответствующей формулировке), которые можно было бы решить данным методом.

Цель: повышение эффективности функционирования таможенной службы.

Постановка проблемы с использованием метода образной аналогии: «Таможенная служба – это фильтр. Как она должна быть устроена, чтобы быть хорошим фильтром?»

Практическое задание 5. Ниже приводится пример применения эвристического метода принятия решений – метода символической (парадоксальной) аналогии – в таможенном деле. Предложите минимум два своих варианта проблемы из сферы таможенного дела (в соответствующей формулировке), которые можно было бы решить данным методом.

Цель: повышение эффективности управления кадрами.

Постановка проблемы с использованием метода символической аналогии: «Управление – это насилие. Можно ли вообще обойтись без управления?»

Практическое задание 6. Ниже приводится пример применения эвристического метода принятия решений – метода фантастической аналогии – в таможенном деле. Предложите минимум два своих варианта проблемы из сферы таможенного дела (в соответствующей формулировке), которые можно было бы решить данным методом.

Цель: изучение возможностей автоматизации таможенной деятельности.

Постановка проблемы с использованием метода фантастической аналогии: «Как была бы организована таможенная служба, если бы работал искусственный интеллект без участия человека?»

Практическое задание 7. Целью опроса сотрудников являлось определение ценностно-мотивационной ориентации сотрудников. Использованный подход в качестве основного источника мотивации работника рассматривает привлечение внимания исполнителей к труду как таковому (теория Ф. Герцберга).

Участники опроса имели возможность оценить по пятибалльной шкале степень влияния на трудовое поведение различных мотивов, как характерных для каждого сотрудника лично, так и для коллектива в целом.

На основе данных исследования, сделайте выводы о мотивации трудового поведения сотрудников таможенного поста и дайте рекомендации руководству по эффективному управлению персоналом.

3.10 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. В предоставленных для выполнения задания функциях таможенного менеджмента выделить основополагающие функции.
2. Из предоставленных для выполнения задания принципов управления построить пирамиду управления таможенными органами.
3. Из предоставленных для выполнения задания законов управления выбрать законы объективного мира.

3.11 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 1. Теория менеджмента

Тема 1.Введение в таможенный менеджмент

1.1 Понятие таможенного менеджмента

1.1.1. Понятие таможенного менеджмента

1.1.2. Цели таможенных органов

1.1.3. Система целей
1.1.4. Особенности таможенного менеджмента
1.2. Цели и задачи таможенного менеджмента
1.2.1. Задачи таможенного менеджмента
1.2.2. Управление в таможенных органах
1.2.3. Приемы и способы таможенного менеджмента
1.3 Субъект и объект таможенного менеджмента
1.3.1 Субъект и объект таможенного менеджмента

Тема 2. Эволюция управленческой мысли и специфика управления в государственном секторе управления

2.1. Природа управления и исторические тенденции его развития. Эволюция управленческой мысли
2.1.1. Природа управления
2.1.2. Сущность управления
2.1.3. Знания по таможенному менеджменту
2.2. Условия и предпосылки развития менеджмента
2.2.1. Подсистемы менеджмента
2.2.3. Основоположник менеджмента
2.2.4. Классическая школа менеджмента
2.2.5. Виды разделения труда
2.3 Характеристика основных школ менеджмента
2.3.1 Функции менеджмента по А. Файолю
2.3.2 Принципы в школах управления
2.3.3 Подходы к управлению
2.3.4 Бюрократическая школа менеджмента
2.3.5 Авторы теории управления

Тема 3. Функции таможенного менеджмента

3.1. Общие и специфические функции таможенного менеджмента.
3.1.1. Функции деятельности
3.1.2. Функция организации
3.1.3. Экспериментальная функция
3.1.4. Организационные методы в менеджменте
3.2. Сущность функционального подхода к управлению в таможенных органах
3.2.1. Функция планирования
3.2.2. Функции ФТС
3.2.3. Функция таможенного регулирования 3
3.2.4 Функция организации
3.2.5 Функция координации

Тема 4. Законы и принципы управления в таможенном деле

4.1. Понятие и признаки законов. Общие и специфические законы управления таможенными органами
4.1.1Законы объективного развития мира
4.1.2. Специфические законы управления
4.2. Экономическое содержание принципов управления. Классификация принципов управления
4.2.1. Основные принципы управления
4.2.2. Специальные принципы управления
4.2.3. Основные виды управления
4.2.4 Методы управления

Раздел 2. Особенности управления в таможенной системе

Тема 5. Особенности организации управления и принятия решений в таможенных органах

5.1. Формирование организационной структуры таможенных органов
5.1.1. Отнесение ФТС к ветви власти
5.1.2. Организационно – распорядительные методы
5.1.3. Виды коммуникаций
5.1.4. Дивизиональная структура
5.2. Особенности процесса принятия управленческого решения в таможенных органах

5.2.1. Ответственность за управленческие решения
5.2.2. Уровни управления
5.2.3. Типы подчинения

Тема 6. Особенности руководства и взаимодействия в таможенной системе

6.1. Специфика руководства в таможенных органах
6.1.1. Управленческое решение
6.1.2. Административное воздействие
6.1.3. Решения в таможенных органах
6.2. Модели организационного поведения
6.2.1. Теория мотивации
6.2.2. Управленческая роль менеджера
6.2.3 Организационная культура
6.2.4 Формы сотрудничества
6.2.5 Стиль управления
6.2.5 Стиль управления в Таможенных органах
6.2.6 Поведенческая роль менеджера

Раздел 3. Эффективность деятельности таможенной системы

Тема 7. Стратегический и тактический менеджмент

7.1. Система стратегического управления в таможенных органах России
7.1.1. Стратегическое регулирование
7.1.2Признаки стратегического управления
7.2. Стратегия развития таможенных органов до 2030 года
7.2.1. Стратегия развития
7.2.2. Наступательная стратегия
7.2.3. Оборонительная стратегия
7.2.4 Влияние на выбор стратегии
7.2.5 Функции стратегического планирования
7.2.6 Признаки успешной стратегии
7.3 Сущность оперативно-тактического менеджмента в таможенных органах
7.3.1 Сильные стороны тактического менеджмента
7.3.2 Возможности тактического менеджмента

Тема 8. Полимодельность таможенной системы

8.1. Таможенная система как полимодельная система
8.1.1. Целостность таможенной системы
8.2.1Организационная структура
8.2. Базовая модель системного управление таможенным делом
8.2.1. Дифференцированное планирование
8.3 Традиционная модель управления таможенными органами. менеджмента
8.3.2. Норма управляемости
8.4 Инновационная модель таможенного менеджмента
8.4.1 Понятие новшество
8.4.2 Центр исследования инноваций
8.4.3 Инновационная деятельность
8.4.4 Понятие нововведения
8.4.5 Источники инвестиций

8.4.6 Внутренние источники инвестиций
8.4.7 Эффективность инновационной деятельности

Тема 9. Маркетинг в системе государственных таможенных услуг

9.1 Таможенные услуги: понятия и определения
9.1.1 Экономическая функция сферы таможенных услуг
9.1.2 Маркетинг таможенных услуг
9.1.3 Функции сферы таможенных услуг
9.2 Место и роль маркетинга в сфере таможенных услуг
9.2.1 Потребности сферы таможенных услуг
9.2.2 Информация для целей маркетинга
9.2.3 Стратегия маркетинга
9.2.4 Источники информации
9.2.5 Методы маркетинговых исследований
9.2.6 Сбор информации для целей маркетинга
9.2.7 Стили маркетинга

Тема 10. Критерии эффективности деятельности таможенных органов

10.1 Современные подходы к выбору показателей эффективности таможенной деятельности
10.1.1 Направления увеличения доходов
10.1.2 Рентабельность продукции
10.1.3 Рентабельность производства
10.2 Формирование системы ключевых показателей деятельности (КПЭД) таможенных органов
10.2.1 Материалоёмкость
10.2.2 Фондоотдача
10.2.3 Ликвидность баланса
0.3 Особенности оценки результативности таможенной системы РФ
10.3. Контроль и оборачиваемость

Тема 11. Международные инструменты управления таможенным делом

11.1 Всемирная таможенная организация как организатор таможенного управления и взаимодействия
1.1.1. Глобализация
11.1.2 Международные организации
11.1.3 Нормы международного права
11.1.4 Ставки таможенных пошлин
11.1.5 Участие РФ в международных организациях
11.1.6 Экспорт товаров и услуг
11.2 Рамочные стандарты безопасности Всемирной таможенной организации и преимущества их применения
11.2.1 Членство в ВТамО
11.2.2 Транзит средств перевозки
11.2.3 Правовые режимы
11.2.4 Богатство наций
11.2.5 ГАТТ
11.2.6 Тенденции мировой торговли
11.2.7 Право на ВЭД
11.2.8 Политика протекционизма

3.12 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

(для оценки умений)

Практическое задание 1. Проанализируйте перечень функций заместителя руководителя ФТС России.

а) ведет переписку с органами государственной власти и органами местного самоуправления, гражданами и организациями;

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

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

Практическое задание 2. Проанализируйте перечень функций начальника главного управления (управления) ФТС России. Начальник главного управления (управления):

а) осуществляет непосредственное руководство структурным подразделением, несет персональную ответственность за выполнение возложенных на структурное подразделение функций и полномочий, а также за состояние исполнительской дисциплины;

б) распределяет обязанности между своими заместителями, а также определяет должностные обязанности должностных лиц главного управления (управления);

в) обеспечивает проведение мероприятий, связанных с прохождением государственной гражданской службы и службы в таможенных органах в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1997 N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации", в том числе представляет предложения о назначении на должность и об освобождении от должности, о временном исполнении обязанностей, о повышении квалификации, поощрении должностных лиц структурного подразделения и наложении на них взысканий;

Практическое задание 3. Ниже приводится пример применения эвристического метода принятия решений – метода прямой аналогии – в таможенном деле. Предложите минимум два своих варианта проблемы из сферы таможенного дела (в соответствующей формулировке), которые можно было бы решить данным методом.

Цель: повышение скорости оформления грузов.

Постановка проблемы с использованием метода прямой аналогии: «Грузовой контейнер «понимает» все происходящие с ним операции. Что он чувствует?»

Практическое задание 4. Ниже приводится пример применения эвристического метода принятия решений – метода образной аналогии – в таможенном деле. Предложите минимум два своих варианта проблемы из сферы таможенного дела (в соответствующей формулировке), которые можно было бы решить данным методом.

Цель: повышение эффективности функционирования таможенной службы.

Постановка проблемы с использованием метода образной аналогии: «Таможенная служба – это фильтр. Как она должна быть устроена, чтобы быть хорошим фильтром?»

Практическое задание 5. Ниже приводится пример применения эвристического метода принятия решений – метода символической (парадоксальной) аналогии – в таможенном деле. Предложите минимум два своих варианта проблемы из сферы таможенного дела (в соответствующей формулировке), которые можно было бы решить данным методом.

Цель: повышение эффективности управления кадрами.

Постановка проблемы с использованием метода символической аналогии: «Управление – это насилие. Можно ли вообще обойтись без управления?»

Практическое задание 6. Ниже приводится пример применения эвристического метода принятия решений – метода фантастической аналогии – в таможенном деле. Предложите минимум два своих варианта проблемы из сферы таможенного дела (в соответствующей формулировке), которые можно было бы решить данным методом.

Цель: изучение возможностей автоматизации таможенной деятельности.

Постановка проблемы с использованием метода фантастической аналогии: «Как была бы организована таможенная служба, если бы работал искусственный интеллект без участия человека?»

Практическое задание 7. Целью опроса сотрудников являлось определение ценностно-мотивационной ориентации сотрудников. Использованный подход в качестве основного источника мотивации работника рассматривает привлечение внимания исполнителей к труду как таковому (теория Ф. Герцберга).

Участники опроса имели возможность оценить по пятибалльной шкале степень влияния на трудовое поведение различных мотивов, как характерных для каждого сотрудника лично, так и для коллектива в целом.

На основе данных исследования, сделайте выводы о мотивации трудового поведения сотрудников таможенного поста и дайте рекомендации руководству по эффективному управлению персоналом.

Практическое задание 8. Какие ценности корпоративной культуры таможенной службы иллюстрирует данный отрывок?

«Тамбовская таможня в марте 2008 года провела праздничные мероприятия, посвященные 15-летию со дня образования таможни. Торжественное собрание открыл начальник таможни, затем был показан фильм, снятый к 15-летию образования Тамбовской таможни. В феврале-марте текущего года в таможне были организованы и проведены спортивные мероприятия в подразделениях, занимающихся таможенным оформлением и таможенным контролем».

Практическое задание 9. Какие ценности корпоративной культуры таможенной службы в данном тексте.

«1 апреля 2022 года в честь 15-летия со Дня образования Уральского таможенного управления в г. Екатеринбурге было проведено торжественное собрание с участием должностных лиц всех таможенных органов региона. В рамках проведения праздничных мероприятий было организовано проведение Всероссийской научно-практической конференции «Роль и место таможенной службы Урала в обеспечении экономической безопасности».

Практическое задание 10. Какие ценности корпоративной культуры таможенной службы иллюстрирует данный отрывок?

«Южное таможенное управление большое внимание уделяет вопросу обновления музейных экспозиций в регионе. Музей истории таможенной службы Юга России стал центром работы по восстановлению исторических фактов и событий, связанных с развитием таможенного дела в регионе. В музейных комнатах и экспозициях таможен ЮТУ регулярно проводятся церемонии приема присяги вновь принятыми сотрудниками.

3.13 Перечень типовых практических заданий к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. В предоставленных для выполнения задания функциях таможенного менеджмента выделить основополагающие функции.
2. Из предоставленных для выполнения задания принципов управления построить пирамиду управления таможенными органами.
3. Из предоставленных для выполнения задания законов управления выбрать законы объективного мира.
4. Построить классическую (традиционную) модель управления ФТС как государственную службы.
5. Какие критерии «Рамочных стандартов безопасности и облегчения торговли» ВТамО не нашли отражения в «Стратегии развития таможенной службы РФ до 2030г»»?

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Контрольная работа	Преподаватель на установочном занятии доводит до обучающихся: темы, количество заданий в контрольной работе. Контрольная работа должна быть выполнена в установленный срок и в соответствии с правилами к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненная контрольная работа передается для проверки преподавателю в установленные сроки. Если контрольная работа выполнена не в соответствии с указаниями или не в полном объеме, она возвращается на доработку
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Деловая игра	Преподаватель заранее в случае необходимости или во время занятия объявляет тему деловой игры, основную концепции, роли и ожидаемый результат. Обучающиеся самостоятельно распределяют роли, делятся на группы/подгруппы по желанию. Итоги игры оформляются в письменном виде, проверяются преподавателем и возвращаются обучающимся, обсуждаются совместно преподавателем и обучающимися
Кейс-задача	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Ситуационная задача	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения ситуационных задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые ситуационные задачи. Решенные ситуационные задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Круглый стол	Круглые столы проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме компьютерного тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме собеседования билеты составляются таким образом, чтобы каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: одно из них для оценки умений (выбирается из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); другое практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике фондов оценочных средств.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа, обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Образец экзаменационного билета

ИРГУПС 20__-20__ учебный год	**Экзаменационный билет № 1** **по дисциплине «Таможенный менеджмент»**	Утверждаю: Заведующий кафедрой «_____» ИрГУПС _____

1. Стратегия развития таможенных органов до 2030 года.

2. Современные подходы к выбору показателей эффективности таможенной деятельности.

3. Какие ценности корпоративной культуры таможенной службы иллюстрирует данный отрывок? «Южное таможенное управление большое внимание уделяет вопросу обновлению Музея истории таможенной службы Юга России, он стал центром работы по восстановлению исторических фактов и событий, связанных с развитием таможенного дела в регионе. В музейных комнатах и экспозициях таможен ЮТУ регулярно проводятся церемонии приема присяги вновь принятыми сотрудниками.