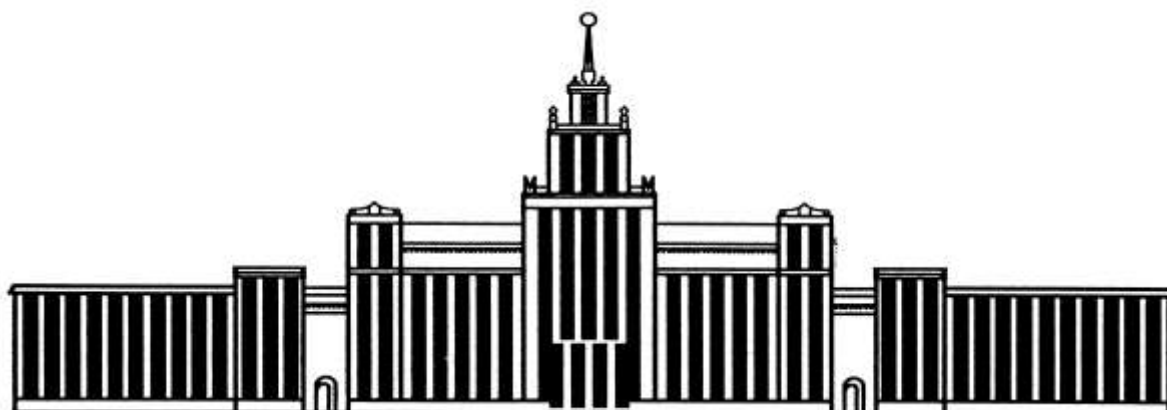

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**



ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

У9(2)8.я7
М171

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

Методические указания для проведения семинарских занятий
и самостоятельной работы студентов

**Челябинск
2018**

Министерство образования и науки Российской Федерации
Южно-Уральский государственный университет
Кафедра «Таможенное дело»

У9(2)8.я7
М171

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

Методические указания для проведения семинарских занятий
и самостоятельной работы студентов

Челябинск
Издательский центр ЮУрГУ
2018

УДК 658.3.012.4(075.8)
ББК У9(2)843.я7
М171

*Одобрено
учебно-методической комиссией
высшей школы экономики и управления*

*Рецензент:
зав. каф. «Экономика» МФ ЧелГУ, к.э.н., доцент Е.А.Сайкова*

М171 Управление персоналом в таможенных органах: методические указания для проведения семинарских занятий и самостоятельной работы студентов / сост. И.Ю. Максимов. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2018. – 21 с.

Настоящее издание содержит основные разделы управления персоналом в таможенных органах. В методических указаниях к семинарским занятиям приведены темы рефератов, примеры тестовых заданий, предлагаются вопросы для самостоятельного рассмотрения, примерные вопросы к экзамену. Приведен библиографический список [1–11].

Методические указания предназначены для студентов специальности 38.05.02 «Таможенное дело» высшей школы экономики и управления ЮУрГУ.

УДК 658.3.012.4(075.8)
ББК У9(2)843.я7

© Издательский центр ЮУрГУ, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| Введение..... | 4 |
| Тема 1. История развития управления персоналом как профессиональной деятельности | 5 |
| Тема 2. Методологические основы управления персоналом | 6 |
| Тема 3. Деятельность таможенных кадровых служб по работе с персоналом..... | 8 |
| Тема 4. Психологические факторы эффективной управленческой деятельности..... | 10 |
| Планы семинарских занятий..... | 11 |
| Примерные вопросы к экзамену..... | 15 |
| Темы докладов семинарских занятий..... | 17 |
| Пример контрольного теста..... | 19 |
| Библиографический список..... | 21 |

ВВЕДЕНИЕ

Методические указания по изучению дисциплины «Управление персоналом в таможенных органах» разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины для подготовки специалистов по специальности 38.05.02 «Таможенное дело».

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов общих представлений о системе управления персоналом в таможенных органах как механизме реализации кадровой политики государственной службы, повышение компетентности обучающихся на основе практического освоения методологических подходов к управлению персоналом.

Задачи дисциплины «Управление персоналом в таможенных органах» включают:

- ознакомление с теоретико-методологическими основами управления персоналом;
- ознакомить студентов с методами оценки и отбора персонала, профессионального обучения и аттестации персонала структурных подразделений;
- уяснение специфики управления персоналом в госструктурах и в сфере таможенного дела;
 - формирование теоретических и практических знаний в области управления персоналом в таможенных органах;
 - научить студентов самостоятельно и профессионально проводить аналитическую работу, связанную с эффективностью управления персоналом;
- ознакомить студентов с системой документации, а также правовыми документами деятельности по управлению персоналом в таможенных органах.

Программа курса состоит из 4 тем и не предусматривает написание курсовой работы. Методические указания содержат теоретические вопросы по темам курса, вопросы для обсуждения и дискуссий, темы докладов семинарских занятий.

Формой итогового контроля знаний студентов является экзамен, в ходе которого оценивается уровень теоретических знаний и навыки решения практических задач.

ТЕМА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Краткое содержание темы

История возникновения науки об управлении персоналом. Эволюция кадрового менеджмента. Понятие «персонал» и «управление персоналом». Основная характеристика персонала. Классификация персонала. Управление персоналом как самостоятельно функционирующая система, система кадровой работы. Современные концепции управления персоналом. Государственная кадровая политика и управление персоналом.

Вопросы для обсуждения

1. Дайте характеристику донаучных концепций управления персоналом.
2. Назовите основные научные подходы к управлению персоналом.
3. Классифицируйте современные концепции управления персоналом.
4. Дайте понятие «персонал» и «управление персоналом». Что является основной характеристикой персонала?
5. Назовите принципы и методы управления персоналом.
6. Государственная кадровая политика и управление персоналом.

ТЕМА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Краткое содержание темы

2.1. Система управления персоналом, специфика управления персоналом в таможенных органах

Современные организационные структуры системы управления персоналом организации. Состав подсистем системы управления персоналом организации, (по А. Я. Кибанову). Система работы с персоналом (по А. П. Егоршину). Управление персоналом таможенных органов Российской Федерации. Концепция кадровой политики в системе таможенных органов. Особенность таможенной инфраструктуры.

Структура управления в таможенных органах. Стилль управленческой деятельности в таможенных органах РФ.

Субъекты управления персоналом в таможенных органах: руководство таможни (начальник и его заместители); кадровая служба; линейные руководители подразделений; старшие (начальники) смен. Кадры таможенных органов как объект управления. Место, роль и принципы управления персоналом в системе таможенных органов.

2.2. Кадровое планирование, технология формирования кадрового состава

Кадровое планирование: цель и основное содержание. Определение потребности в персонале организации. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.

Маркетинг персонала. Внешние и внутренние факторы, определяющие направления маркетинг-персонала. Основные направления персонал- маркетинга. Источники реализации потребности в персонале. Активные и пассивные пути реализации потребностей в персонале.

Прогнозирование структуры кадров, определение классификации и переподготовка кадров. Расстановка и перемещение персонала по структурным подразделениям и участкам работы.

2.3. Оценка и отбор персонала, специфика организации и проведения

Теоретические основы подбора кандидатов на вакантные рабочие места при проведении конкурса. Организация набора кадров. Основные требования и компетенции, предъявляемые к кандидатам при поступлении на таможенную службу. Понятие «отбор персонала», критерии, принципы.

Методы отбора персонала. Условия, запреты, ограничения при приеме на работу. Методика оценки кандидатов на вакантные рабочие места при проведении конкурса. Понятие оценки, функции оценки персонала. Методы оценки персонала, критерии оценки, требования к кандидатам.

Вопросы для обсуждения

1. Основные системы управления персоналом.
2. Особенности организации таможенных органов РФ как единой системы.
3. Этапы становления и развития единой системы таможенных органов.
4. Концепция кадровой политики в системе таможенных органов.
5. Особенность таможенной инфраструктуры.
6. Структуры управления в таможенных органах.
7. Стил ь управленческой деятельности в таможенных органах.
8. Концепция кадровой политики в системе таможенных органов.
9. Выделите субъекты управления персоналом в таможенных органах.
10. Назовите принципы управления персоналом в таможенной деятельности.
11. Выделите цель и задачи кадрового планирования.
12. Какие внутренние и внешние источники привлечения персонала Вам известны?
13. Назовите внешние и внутренние факторы, определяющие направления маркетинг-персонала.
14. Перечислите источники реализации потребности в персонале.
15. Назовите активные и пассивные пути реализации потребностей в персонале.
16. Какие методы прогнозирования структуры кадров Вам известны?
17. Выделите принципы расстановки и перемещения персонала по структурным подразделениям и участкам работы.
18. Назовите основные требования и компетенции, предъявляемые к кандидатам при поступлении на таможенную службу.
19. Какие критерии и принципы отбора персонала Вам известны?
20. Какие методы оценки персонала Вы знаете?

ТЕМА 3. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТАМОЖЕННЫХ КАДРОВЫХ СЛУЖБ ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Краткое содержание темы

3.1. Профориентация, обучение, аттестация персонала в деятельности таможенных кадровых служб

Подготовка кадров в профессиональном развитии государственных служащих РФ. Понятия «профессиональная ориентация» и «трудовая адаптация». Содержание деятельности по профориентации. Управление процессом профессиональной ориентации и трудовой адаптации. Профессиональное развитие кадров в системе управления персоналом государственных служб.

Роль подготовки кадров в профессиональном развитии государственных служащих РФ. Процесс формирования профессионализма служащих в управлении персоналом таможенных органов РФ. Профессиональное развитие персонала в деятельности кадровых служб таможенных органов. Этапы развития и современное состояние региональной системы подготовки кадров таможенных органов. Основные проблемы в организации подготовки кадров региональных таможенных управлений и таможен. Формирование механизма управления процессом развития профессионализма кадров таможенных органов РФ.

Организационно-структурный аспект совершенствования профессионального обучения кадров таможенной службы. Управление процессом профессионального развития персонала таможни как основное условие его оптимизации. Аттестация персонала. Методика комплексной оценки социально-экономической эффективности внутриорганизационного обучения персонала.

3.2. Управление деловой карьерой персонала в таможенных органах

Понятие «деловая карьера». Этапы деловой карьеры. Виды деловой карьеры. Управление деловой карьерой. Правила управления собственной карьерой. Примерная структура личного жизненного плана карьеры руководителя. Работа с кадровым резервом, организация должностного продвижения.

Ротация кадров. Планирование деловой карьеры. Управление профессиональным развитием кадров. Управление социальным развитием, технологии управления поведением персонала. Особенности управления персоналом в таможенной службе.

3.3. Мотивация и стимулирование труда персонала организации

Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности (профессиональная и организационная). Мотивация труда. Структура мотива. Основные мотивы к труду. Комплексная система мотивации труда. Отличие мотива труда от стимула труда. Перечень стимулирующих систем в организации.

3.4. Оценка эффективности систем управления персоналом

Оценка результатов деятельности персонала организации. Оценка результативности труда руководителей и специалистов. Оценка деятельности подразделений управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования управления персоналом.

Критерии оценки труда руководителей и специалистов: количественные и качественные, прямые и косвенные. Процедура оценки результатов труда руководителей и специалистов. Критерии оценки эффективности управления персоналом. Оценка эффективности управления персоналом.

Вопросы для обсуждения

1. Понятия «профессиональная ориентация» и «трудовая адаптация».
2. В чём заключается деятельность по профориентации?
3. Профессиональное развитие персонала в деятельности кадровых служб таможенных органов, этапы развития.
4. Методика комплексной оценки социально-экономической эффективности внутриорганизационного обучения персонала.
5. Понятие «деловая карьера», виды и этапы деловой карьеры.
6. Правила управления собственной карьерой.
7. Принципы работы с кадровым резервом, организация должностного продвижения.
8. Ротация кадров.
9. Управление профессиональным развитием кадров.
10. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности (профессиональная и организационная).
11. Дайте понятие «мотивация труда». Виды стимулирующих систем в организации.
12. В чём отличие мотива труда от стимула труда?
13. Система стимулирования труда.

ТЕМА 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Краткое содержание темы

4.1. Психологические факторы эффективной управленческой деятельности

Психологическая сущность управления. Психологические законы управления. Традиционные подходы к управлению и критерии управленческой эффективности. Современные концепции эффективного управления.

Личность руководителя. Составление психологического портрета личности руководителя. Социально-биографические характеристики личности руководителя. Личностные качества руководителя. Анализ ситуационных теорий эффективности стилей управления.

4.2. Управление конфликтами в таможенной деятельности

Понятие межличностных конфликтов. Объективные и субъективные причины возникновения конфликта. Структура конфликта. Базовые стадии конфликта. Виды конфликтов. Методы управления конфликтом, способы предупреждения и разрешения конфликтов.

4.3. Формирование управленческой команды

Понятие команды и ее основные свойства. Характеристика современной управленческой команды и её формирование. Динамика управленческой команды. Методы создания управленческих команд. Эффективные команды и процессы их формирования. Ключевые командные роли. Основные проблемы создания эффективных команд.

Вопросы для обсуждения

1. Раскройте психологическую сущность управления.
2. Выделите традиционные подходы к оценке управленческой эффективности.
3. Что такое «межличностный конфликт»?
4. Объективные и субъективные причины возникновения конфликта.
5. Виды конфликтов.
6. Перечислите характеристики современной управленческой команды.
7. Выделите основные проблемы создания эффективных команд.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. История развития управления персоналом как профессиональной деятельности

Семинар 1

1. Рассмотреть сущность истории возникновения науки об управлении персоналом, эволюции кадрового менеджмента.
2. Изучит основные концепции управления персоналом, этапы развития управления персоналом как вида деятельности.
3. Трудовой потенциал: сущность, основные элементы.
4. Философия управления персоналом в кадровой политике.

Семинар 2

1. Исторические аспекты организации управления персоналом в таможенных органах.

Семинар 3

1. Проведите сравнительную характеристику понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».
2. Что является трудовым потенциалом организации.
3. Определите сущность школ управления персоналом: классических теорий (административной и научной)
4. Определите сущность школ управления персоналом: «школы» человеческих отношений и «школы» человеческих ресурсов.
5. Какую роль в организации отводят человеку сторонники каждой «школы», какими задачами они наделяют руководителя и с какими факторами они соотносят общую эффективность производства.

Семинар 4

1. Дайте определение философии управления персоналом.
2. Рассмотреть сущность государственной кадровой политики и управления персоналом.

Семинар 5

1. Основные требования и компетенции, предъявляемые к кандидатам при поступлении на таможенную службу.

Семинар 6

1. Раскройте этапы развития и становления управления персоналом в таможенных органах.

Тема 2. Методологические основы управления персоналом в таможенных органах

Семинар 7

1. Управление персоналом таможенных органов Российской Федерации. Концепция кадровой политики в системе таможенных органов. Особенность таможенной инфраструктуры.

2. Структура управления в таможенных органах. Стилль управленческой деятельности в таможенных органах РФ.

3. Субъекты управления персоналом в таможенных органах: руководство таможни (начальник и его заместители); кадровая служба; линейные руководители подразделений; старшие (начальники) смен.

4. Кадры таможенных органов как объект управления. Место, роль и принципы управления персоналом в системе таможенных органов.

Семинар 8

1. Кадровое планирование: цель и основное содержание. Определение потребности в персонале организации.

2. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.

Семинар 9

1. Маркетинг персонала. Внешние и внутренние факторы, определяющие направления маркетинг-персонала. Основные направления персонал-маркетинга.

2. Источники реализации потребности в персонале. Активные и пассивные пути реализации потребностей в персонале.

3. Прогнозирование структуры кадров, определение классификации и переподготовка кадров. Расстановка и перемещение персонала по структурным подразделениям и участкам работы.

Семинар 10

1. Теоретические основы подбора кандидатов на вакантные рабочие места при проведении конкурса. Организация набора кадров.

Семинар 11

1. Основные требования и компетенции, предъявляемые к кандидатам при поступлении на таможенную службу.

Семинар 12

1. Понятие «отбор персонала», критерии, принципы. Методы отбора персонала. Условия, запреты, ограничения при приеме на работу. Методика оценки кандидатов на вакантные рабочие места при проведении конкурса.

ТЕМА 3. Деятельность таможенных кадровых служб по работе с персоналом

Семинар 13

1. Подготовка кадров в профессиональном развитии государственных служащих РФ. Управление процессом профессиональной ориентации и трудовой адаптации.
2. Профессиональное развитие кадров в системе управления персоналом государственных служб. Организационно-структурный аспект совершенствования профессионального обучения кадров таможенной службы.
3. Управление процессом профессионального развития персонала таможни как основное условие его оптимизации. Аттестация персонала.
4. Методика комплексной оценки социально-экономической эффективности внутриорганизационного обучения персонала.

Семинар 14

1. Роль подготовки кадров в профессиональном развитии государственных служащих РФ. Процесс формирования профессионализма служащих в управлении персоналом таможенных органов РФ. Профессиональное развитие персонала в деятельности кадровых служб таможенных органов.
2. Этапы развития и современное состояние региональной системы подготовки кадров таможенных органов. Основные проблемы в организации подготовки кадров региональных таможенных управлений и таможен.
3. Формирование механизма управления процессом развития профессионализма кадров таможенных органов РФ.

Семинар 15

1. Понятие «деловая карьера». Этапы деловой карьеры. Виды деловой карьеры.
2. Управление деловой карьерой. Правила управления собственной карьерой. Примерная структура личного жизненного плана карьеры руководителя.

Семинар 16

1. Работа с кадровым резервом, организация должностного продвижения.
2. Ротация кадров. Планирование деловой карьеры.
3. Управление профессиональным развитием кадров и социальным развитием.
4. Особенности управления персоналом в таможенной службе.

Семинар 17

1. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности (профессиональная и организационная). Мотивация труда. Структура мотива.

Семинар 18

1. Основные мотивы к труду. Комплексная система мотивации труда.
2. Отличие мотива труда от стимула труда. Перечень стимулирующих систем в организации.
3. Ситуационная модель Портера-Лоулера.

Семинар 19

1. Оценка результатов деятельности персонала организации.
2. Оценка результативности труда руководителей и специалистов.
3. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.
4. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования управления персоналом.

Семинар 20

1. Критерии оценки труда руководителей и специалистов: количественные и качественные, прямые и косвенные. Процедура оценки результатов труда руководителей и специалистов.
2. Критерии оценки эффективности управления персоналом. Оценка эффективности управления персоналом.

Тема 4. Психологические факторы эффективной управленческой деятельности

Семинар 21

1. Природа конфликта в организации. Типы конфликта.
2. Модель процесса конфликта.
3. Управление конфликтами в таможенной деятельности.

Семинар 22

1. Формирование управленческой команды

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие «персонал» и «управление персоналом». Основная характеристика персонала. Классификация персонала.
2. Управление персоналом как самостоятельно функционирующая система, система кадровой работы.
Государственная кадровая политика и управление персоналом.
3. Система работы с персоналом.
4. Концепция кадровой политики в системе таможенных органов.
5. Стиль управленческой деятельности в таможенных органах РФ.
6. Кадры таможенных органов как объект управления.
7. Принципы управления персоналом в системе таможенных органов.
8. Кадровое планирование: цель и основное содержание.
9. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.
10. Основные направления персонал-маркетинга.
11. Источники реализации потребности в персонале.
12. Прогнозирование структуры кадров, определение классификации и переподготовка кадров.
13. Расстановка и перемещение персонала по структурным подразделениям и участкам работы.
14. Подбор кандидатов на вакантные рабочие места при проведении конкурса.
15. Основные требования и компетенции, предъявляемые к кандидатам при поступлению на таможенную службу.
16. Психологические факторы эффективной управленческой деятельности
17. Управление конфликтами в таможенной деятельности
18. Формирование управленческой команды
19. Отличие мотива труда от стимула труда.
20. Критерии оценки эффективности управления персоналом.
21. Система стимулирования труда.
22. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности (профессиональная и организационная).
23. Мотивация труда. Виды стимулирующих систем в организации.
24. Управление профессиональным развитием кадров.
25. Планирование деловой карьеры. Правила управления собственной карьерой.
26. Работа с кадровым резервом, организация должностного продвижения.
27. Ротация кадров.
28. Управление процессом профессиональной ориентации и трудовой адаптации.
29. Методика комплексной оценки социально-экономической эффективности внутриорганизационного обучения персонала.

30. Региональная система подготовки кадров в таможенных органах. Аттестация персонала.
31. Понятие «деловая карьера», виды и этапы деловой карьеры.
32. Профессиональное развитие кадров в системе управления персоналом государственных служб.
33. Профессиональное развитие персонала в деятельности кадровых служб таможенных органов, этапы развития.
34. Понятие отбора персонала, критерии, принципы. Методы отбора персонала.
35. Субъекты управления персоналом в таможенных органах.
36. Особенность таможенной инфраструктуры.
37. Управление персоналом как самостоятельно функционирующая система, система кадровой работы.
38. Особенности управления персоналом в таможенных органах РФ.
39. Внешние и внутренние факторы, определяющие направления маркетинг-персонала.
40. Современные концепции управления персоналом.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

1. Управление персоналом таможенных органов Российской Федерации. Концепция кадровой политики в системе таможенных органов. Особенность таможенной инфраструктуры.
2. Субъекты управления персоналом в таможенных органах: руководство таможи (начальник и его заместители); кадровая служба; линейные руководители подразделений; старшие (начальники) смен.
3. Кадры таможенных органов как объект управления. Место, роль и принципы управления персоналом в системе таможенных органов.
4. Кадровое планирование: цель и основное содержание. Определение потребности в персонале организации.
5. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.
6. Маркетинг персонала. Внешние и внутренние факторы, определяющие направления маркетинг-персонала. Основные направления персонал-маркетинга.
7. Источники реализации потребности в персонале. Активные и пассивные пути реализации потребностей в персонале.
8. Прогнозирование структуры кадров, определение классификации и переподготовка кадров. Расстановка и перемещение персонала по структурным подразделениям и участкам работы.
9. Основные требования и компетенции, предъявляемые к кандидатам при поступлении на таможенную службу.
10. Понятие «отбор персонала», критерии, принципы. Методы отбора персонала. Условия, запреты, ограничения при приеме на работу.
11. Подготовка кадров в профессиональном развитии государственных служащих РФ. Управление процессом профессиональной ориентации и трудовой адаптации.
12. Профессиональное развитие кадров в системе управления персоналом государственных служб. Организационно-структурный аспект совершенствования профессионального обучения кадров таможенной службы.
13. Управление процессом профессионального развития персонала таможи как основное условие его оптимизации. Аттестация персонала.
14. Методика комплексной оценки социально-экономической эффективности внутриорганизационного обучения персонала.
15. Роль подготовки кадров в профессиональном развитии государственных служащих РФ. Процесс формирования профессионализма служащих в управлении персоналом таможенных органов РФ. Профессиональное развитие персонала в деятельности кадровых служб таможенных органов.
16. Формирование механизма управления процессом развития профессионализма кадров таможенных органов РФ.
17. Понятие «деловая карьера». Этапы деловой карьеры. Виды деловой карьеры.
18. Работа с кадровым резервом, организация должностного продвижения.

19. Ротация кадров. Планирование деловой карьеры.
20. Управление профессиональным развитием кадров и социальным развитием.
21. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности (профессиональная и организационная). Мотивация труда. Структура мотива.
22. Основные мотивы к труду. Комплексная система мотивации труда.
23. Отличие мотива труда от стимула труда. Перечень стимулирующих систем в организации.
24. Ситуационная модель Портера-Лоулера.
25. Оценка результатов деятельности персонала организации.
26. Критерии оценки труда руководителей и специалистов: количественные и качественные, прямые и косвенные. Процедура оценки результатов труда руководителей и специалистов.
27. Оценка деятельности подразделений управления персоналом.
28. Природа конфликта в организации. Типы конфликта.
29. Модель процесса конфликта.
30. Управление конфликтами в таможенной деятельности
31. Формирование управленческой команды

ПРИМЕР КОНТРОЛЬНОГО ТЕСТА

1. К кадрам таможенных органов относятся лица, которые постоянно или временно в качестве основной профессии или специальности и на возмездной основе выполняют определенные _____ в таможенных органах и иных учреждениях таможенного профиля.

- 1) функции
- 2) операции
- 3) действия
- 4) поручения

2. _____ — это сотрудники, разрабатывающие варианты решений задач таможенной деятельности или управленческого характера.

- 1) Специалисты
- 2) Руководители
- 3) Вспомогательно-технический персонал
- 4) Обслуживающий персонал

3. _____ — это сотрудники, обеспечивающие деятельность руководителей и специалистов.

- 1) Специалисты
- 2) Руководители
- 3) Вспомогательно-технический и обслуживающий персонал
- 4) Государственные служащие

4. Передача информации в ходе коммуникации может осуществляться в направлении сверху вниз: постановка задач (что, когда делать) и:

- 1) инструктирование (как, каким образом, кто)
- 2) донесение о проверках
- 3) координация действий
- 4) сообщение об исполнении

5. Передача информации в ходе коммуникации может осуществляться в направлении снизу вверх: донесение об исполнении; донесение о личном мнении сотрудника и:

- 1) донесение о проверках
- 2) сообщение об исполнении
- 3) обмен мнениями
- 4) координация действий

6. Передача информации в ходе коммуникации может осуществляться в горизонтальном направлении: обмен мнениями; координация действий; планирование и:

- 1) сообщение об исполнении

- 2) обмен мнениями
- 3) координация действий
- 4) инструктирование (как, каким образом, кто)

7. Опора в управленческой деятельности на развитие горизонтальных взаимоотношений чаще всего приводит к так называемым _____ организационным структурам управления; в данных структурах управления вся совокупность работ по реализации заданной конечной цели рассматривается не с позиции иерархии подчинения, а с точки зрения достижения той цели, которая предусмотрена программой.

- 1) программно-целевым (матричным)
- 2) линейно-штабным
- 3) линейно-функциональным (или функциональным)
- 4) смешанным

8. Сочетание основных структур управления порождает так называемую _____ организационную структуру управления, характерную для единой системы таможенных органов Российской Федерации.

- 1) смешанную
- 2) программно-целевую
- 3) линейно-штабную
- 4) линейно-функциональную (или функциональную)

9. В рамках _____ структуры таможенных органов происходят все таможенные процессы, в которых участвуют таможенные сотрудники разных уровней управления.

- 1) иерархической
- 2) горизонтальной
- 3) диагональной
- 4) линейной

10. Решения, охватывающие всю управляющую или управляемую систему, или обе сразу относятся к _____ решениям.

- 1) общим (глобальным)
- 2) частным
- 3) локальным
- 4) нормативным

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Государственное управление: основы теории и организации [Текст]: учебник. В 2 т. Т. 1 / под ред. В.А. Козбаненко. Изд. 2-е, с изм. и доп. — М.: «Статут», 2002. — 366 с.
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации [Текст]: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие М: Издательство: ИНФРА-М, 2009 г.
3. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом [Текст]: монография / А.Я.Кибанов, Е.А.Митрофанова и др. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 — 156 с.
4. Макрусев В. В. Таможенный менеджмент [Текст]: учебник / В. В. Марусев. — М. — Берлин : "Директ-Медиа", 2015. — 401с.
5. Мескон, М., Основы менеджмента [Текст]: пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко. — 3-е изд. — М.: Вильямс, 2012. — 665 с.
6. Основы управления персоналом [Текст]: учебное пособие / А.П. Егоршин. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. — 352 с.
7. Основы управления таможенными органами России [Текст]: учебник / В. В. Макрусев, В. Т. Тимофеев, И. Н. Колобова, С. В. Барамзин, А. Ф. Андреев; под общей ред. В. А. Черных. М.: Изд-во Российской таможенной академии, 2009. — 252 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 30.12.2015) [Текст]: М.: Изд-во Проспект, 2016. — 196 с.
9. Управление персоналом организации [Текст]: учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 — 695 с.
10. Управление персоналом в таможенных органах [Текст]: учебное пособие / Н.Н. Просянкин: Российская таможенная академия. Владивостокский филиал. — Владивосток: РИО Владивостокского филиала Российской таможенной академии, 2012. — 160 с.
11. Управление персоналом: деловой журн., АОЗТ Бизнес-школа "Интел-Синтез": М., 2005–2015.