

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

БЕНЧМАРКИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2026

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Вид аттестации и оценочных средств
ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации	ПКМ-1.И-5. Способен к организации комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха	ПКМ-1.И-5.3-1.Знает основные требования к организации труда персонала ПКМ-1.И-5.У-1. Умеет проводить анализ первоочередных мер по созданию оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации ПКМ-1.И-5.В-1 Владеет навыками определения экономической эффективности мер по созданию комфортных условий труда в организации в сфере обеспечения безопасности труда, оптимальных режимов труда и отдыха	Текущий контроль: устный опрос, решение задач/кейсов, доклад Промежуточная аттестация: контрольное задание

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Тема 1. Введение в Бенчмаркинг в управлении персоналом

1. Основные понятия бенчмаркинга. История бенчмаркинга.
2. Основы, основные задачи бенчмаркинга.
3. Процесс эволюции и основы философии бенчмаркинга.
4. Методология функционального бенчмаркинга.
5. Этапы бенчмаркинга.
6. Виды бенчмаркинга.
7. Конкурентный бенчмаркинг. Совместный бенчмаркинг. Внутренний бенчмаркинг. Конкурентный бенчмаркинг. Функциональный бенчмаркинг (в рамках одной отрасли). Общий бенчмаркинг (любая отрасль).
8. Процесс бенчмаркинга.

Тема 2. Организация бенчмаркинга

1. Партнеры по бенчмаркингу.
2. Методы сбора и анализа информации необходимой информации по оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации, необходимой для улучшения собственной политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.
3. Принципы и технология сбора необходимой информации по оценке кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации.
4. Современная теория и практика передовых организаций в сфере подбора и отбора конкурентоспособного персонала.
5. Проведение бенчмаркинга и другие процедуры для оценки техник подбора и отбора конкурентоспособного персонала.
6. Бенчмаркинг кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации.
7. Бенчмаркинг, как метод стратегического управления.

Тема 3. Бенчмаркинг, как функция маркетинговых исследований

1. Социальные медиа и бенчмаркинг.
2. Уровни HR-бенчмаркинга.
3. Стратегии удлинения жизненного цикла конкурентоспособности человеческих ресурсов.
4. Преимущества бенчмаркинга.
5. Технологии бенчмаркинга по функции подбора персонала (HR- бенчмаркинг).
6. HR-бенчмаркинг как инструмент развития компании.
7. HR-бенчмаркинг как инструмент оценки эффективности деятельности HR-службы.

Тема 4. Бенчмаркинг-контроль

1. Сущность управленческого контроля.
2. Практическое применение бенчмаркинга.
3. Бенчмаркинг в России.
4. Методика проведения бенчмаркинга.
5. Бенчмаркинг-программа предприятия.

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос, коллоквиум	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы.	5 баллов

2.2. Темы докладов и рефератов

1. Причины современной популярности бенчмаркинга.
2. Бенчмаркинг как инструмент современной конкурентной борьбы и метод управления.
3. Виды бенчмаркинга.
4. Процесс планирования бенчмаркингového проекта.
5. Бенчмаркинг – как система изучения, анализа и использования передового опыта в России, Японии, США и других странах.
6. Сущность, цели, задачи бенчмаркинга.
7. История развития бенчмаркинга. Причины популярности бенчмаркинга.
8. Сравнение различных видов бенчмаркинга. Ограничения при проведении бенчмаркинга.
9. Принципы бенчмаркинга. Предпосылки успешной реализации концепции бенчмаркинга.
10. Критические факторы успеха бенчмаркинга.
11. Зарубежный опыт применения бенчмаркинга.
12. Анализ превосходства в бенчмаркинге.
13. Этапы процесса бенчмаркинга.
14. Подходы, используемые при проведении бенчмаркинга.
15. Особенности применения бенчмаркинга на малых и средних предприятиях.
16. Показатели, используемые малыми и средними для эталонного сопоставления.
17. Препятствия при проведении бенчмаркинга на малых и средних предприятиях.
18. Этика в бенчмаркинге.
19. Планирование процесса бенчмаркинга и характеристика его объекта (или объектов).
20. Разработка плана определения показателей.
21. Разработка плана сбора данных.
22. Характеристика объекта бенчмаркинга.
23. Сбор и анализ внутренней опубликованной информации.
24. Выбор возможных объектов для внутреннего бенчмаркинга.
25. Сбор внутренней первичной исследовательской информации.
26. Сбор внешней первичной исследовательской информации.
27. Определение корректирующих действий.
28. Разработка плана осуществления.
29. Поддержание базы данных по объекту бенчмаркинга.

Шкала и критерии оценки доклада

Критерии	Показатели	Баллы
1. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие теме доклада; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	15
3. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> – литературный стиль. 	15

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;
 70 – 89 баллов – «хорошо»;
 50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
 менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

Шкала и критерии оценки реферата (эссе)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> – актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. 	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие плана теме реферата (доклада); – соответствие содержания теме и плану; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	20
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> – правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом; – соблюдение требований к объему работы; – культура оформления: выделение абзацев; – использование информационных технологий. 	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль. 	15

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;
 70 – 89 баллов – «хорошо»;
 50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
 менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

2.3. Темы проектов (при наличии)

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

ПКМ-1 Способен определять цели, задачи кадровой политики, разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, оценивать человеческий капитал, кадровый потенциал, интеллектуальный капитал, персонала и организации в целом, принципы и технологию сбора необходимой информации, разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в соответствии с оперативными и стратегическими планами организации

180. Задание закрытого типа на установление последовательности

Прочитайте текст и установите последовательность

Установите правильную последовательность построения исследования

- 1 констатирующий эксперимент
- 2 задачи и цели
- 3 выводы
- 4 предмет и объект
- 5 контрольный эксперимент
- 6 гипотеза

181. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Тема исследования «Совершенствование оценки кадрового потенциала организации».

Сформулируйте объект и предмет исследования, цель исследования, сформулируйте основные задачи.

182. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

В каждом научном исследовании должны быть четко определены объект и предмет исследования. Как соотносятся объект и предмет исследования?

183. Задание закрытого типа на установление соответствия

Прочитайте текст и установите соответствие

Установить соответствие между функциями бенчмаркинга и их содержанием.

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--|
| 1 | Дескриптивная | А | определение и оценка места организации в ряду |
| 2 | Рейтингово-аналитическая | Б | выбор направлений улучшений |
| 3 | Диагностическая | В | изучение и описание передового опыта ведения бизнеса |
| 4 | Конструктивная | | в той или иной отрасли |
| 5 | Поисково-обучающая | Г | нахождение и выбор наилучших решений, приемов, |
| 6 | Оценочно-контрольная | | способов совершенствования системы управления |
| | | Д | контроль и оценка результатов проведения изменений, |
| | | | определение путей их улучшения |
| | | Ж | определение «проблемных» точек в системе |
| | | | «организация – внешняя среда»; их ранжирование по |

значимости и оценка «разрывов» между данной организацией и эталоном

1	2	3	4	5	6

186. Задание закрытого типа на установление соответствия

Прочитайте текст и установите соответствие

Рост работоспособности может быть вызван не только положительными эмоциями, но и отрицательными эмоциями. С другой стороны, положительные эмоции могут явиться причиной понижения работоспособности и надежности в работе. Некоторые эмоциональные состояния (например, сильная ярость) могут стимулировать резкое повышение работоспособности, связанной с большими физическими нагрузками, и понижение эффективности некоторых видов операторского труда, работы корректоров и др. Выделяют: эмоциональное возбуждение, эмоциональное напряжение, эмоциональную напряженность. Установите соответствие между эмоциональным состоянием и его проявлением.

1 эмоциональное возбуждение	А состояние, характеризующее активизацией различных функций организма в связи с активными волевыми актами, целенаправленной деятельностью или подготовкой к ней, ожиданием какой-либо деятельности или опасности.
2 эмоциональное напряжение	Б характеризуется такой степенью эмоциональных реакций, которая вызывает временное понижение устойчивости психических процессов и профессиональной работоспособности.
3 эмоциональная напряженность	В характеризуется активизацией различных функций организма в ответ на эмоциональные факторы. обычно не связано с активными волевыми действиями.

1	2	3

187. Задание закрытого типа на установление соответствия

Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие между видом инструктажа и формой его проведения

1. Первичный	А. Проводится на рабочем месте независимо от квалификации работников, стажа и оплаты работы не реже, чем 1 раз в 6 месяцев
2. Вводный	Б. Проводится со всеми рабочими и служащими независимо от профессии до приема на работу, а также командированным и учащимися, прибывшими на практику
3. Внеплановый	В. Проводится на рабочем месте в случае изменения правил по охране труда, технологических процессов, нарушения работниками правил техники безопасности, при несчастных случаях
4. Повторный	Г. На рабочем месте проводит непосредственный руководитель работ перед допуском к работе

1	2	3	4

188. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

При каком условии рабочее место, его оборудование и оснащение, применяемые в соответствии с особенностями выполняемых работ, должны обеспечивать сохранение жизни и здоровья работников, занятых на нём?

1 При условии соблюдения работниками требований локальных нормативных актов.

2 При условии соблюдения работниками правил внутреннего распорядка, действующих у работодателя.

3 При условии соблюдения работниками требований нормативных правовых актов по охране труда, применяемых у работодателя.

4 При условии соблюдения работодателем требований нормативных правовых актов по охране труда, применяемых у работодателя.

--

3.2. Ключи к контрольным заданиям

180	6 2 4 5 1 3
181	<p>объект – кадровый потенциал организации</p> <p>предмет – процесс оценки кадрового потенциала организации</p> <p>цель исследования – исследовать процесс оценки кадрового потенциала организации</p> <p>задачи – изучить процедуру оценки кадрового потенциала организации, выявить слабые позиции данного процесса, разработать рекомендации, позволяющие совершенствовать процесс оценки кадрового потенциала организации</p>
182	<p>объект содержит в себе предмет исследования</p> <p>Объект и предмет соотносятся между собой как общее и частное. Объект исследования всегда шире, чем предмет. Объект исследования формулируется кратко, двумя-тремя словами, предмет — расширенно. И объект, и предмет должны быть обязательно отражены в названии темы исследования.</p>
183	1В 2А 3Ж 4Б 5Г 6Д
186	1В 2А 3Б
187	1Г 2Б 3В 4А
188	<p>3</p> <p>п. 2 Требований к организации безопасного рабочего места, утв. Приказом Министерства Труда и Социальной Защиты от 29.11.2021 № 774н</p>

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)

1. Бенчмаркинг в современном бизнесе.
2. Сущность, цели, задачи бенчмаркинга.
3. Особенности и понятия бенчмаркинга.
4. Принципы и задачи бенчмаркинга.
5. Классификация видов бенчмаркинга.
6. Функции бенчмаркинга.
7. Процесс бенчмаркинга.
8. Бенчмаркинг в конкурентной борьбе.
9. Виды и этапы развития бенчмаркинга.
10. Процесс планирования бенчмаркингвого проекта.
11. Бенчмаркингвый кодекс поведения.
12. История развития бенчмаркинга. Причины популярности бенчмаркинга.
13. Исползования различных методов бенчмаркинга.
14. Сравнение различных видов бенчмаркинга.
15. Анализ бенчмаркингвой информации.
16. Бенчмаркингвое исследование
17. Организация бенчмаркинга. Предпосылки успешной реализации концепции бенчмаркинга.
18. Критические факторы успеха бенчмаркинга.
19. Зарубежный опыт применения бенчмаркинга.
20. Анализ превосходства в бенчмаркинге.
21. Этапы процесса бенчмаркинга.
22. Модель «Колесо бенчмаркинга».
23. Бенчмаркингвые сети.
24. Бенчмаркингвый контроль.
25. Конкурентный бенчмаркинг.
26. Совместный бенчмаркинг.
27. Внутренний бенчмаркинг.
28. Бенчмаркинг и конкурентная разведка.
29. Конкурентные преимущества бенчмаркинга.
30. Конкурентный бенчмаркинг.
31. Общий бенчмаркинг.
32. Функциональный или отраслевой бенчмаркинг.
33. Этика в бенчмаркинге.