

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

**Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)
«15» января 2025 года



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Бенчмаркинг в системе управления персоналом**

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
Доцент


(подпись) Авдеева В.Н.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и
экономической теории от «14» января 2025 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
и экономической теории


(подпись) Чумаченко Г.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Бенчмаркинг в системе управления персоналом»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Аудит функций системы управления персоналом состоит из анализа:

- А) Планирования и маркетинга персонала, управления наймом и учетом персонала, правового обеспечения системы управления персоналом
- Б) Управления трудовыми отношениями, обеспечения нормальных условий труда
- В) Управления развитием персонала, управления мотивацией и стимулированием персонала, информационного обеспечения системы управления персоналом
- Г) Все ответы верны

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

2. Выберите один правильный ответ

Аудит эффективности управления персоналом состоит из анализа:

- А) Затрат на персонал, на управление персоналом, собственно экономической эффективности
- Б) Степени укомплектованности кадрового состава, удовлетворенности работников
- В) Косвенных показателей эффективности: текучести кадров, производительности труда, качества продукции
- Г) Все ответы верны

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

3. Выберите один правильный ответ

Проведение аудита кадрового потенциала предполагает проведение:

- А) Анализа списочного состава работников
- Б) Анализа управления мотивацией и стимулированием персонала
- В) Анализа деятельности специализированных функциональных подразделений по управлению персоналом
- Г) Анализа деятельности топменеджмента

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между направлениями аудита кадровых процессов управления персоналом и их характеристикой.

Этап	Описание
1) Аудит адаптации персонала	А) Комплексная оценка процесса повышения качества человеческих ресурсов организации, приведения их к нормативному, желательному состоянию, отвечающему требованиям внутренней и внешней среды организации, ее актуальным и перспективным задачам
2) Аудит увольнений	Б) Процесс оценки эффективности взаимного приспособления работника и организации с учетом профессиональных, социальных и организационно-экономических условий труда
3) Аудит развития и обучения персонала	В) Позволяет оценить состояние трудовых отношений в процессе сокращения и высвобождения персонала

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

2. Установите соответствие между исследовательскими подходами к проведению аудита и их характеристиками.

Подход	Характеристика
1) Сравнительный	А) Сравнение различных организаций между собой, чтобы сравнить абсентеизм, текучесть, уровень оплаты труда
2) Соответствия	Б) Выявления отклонений полученных данных от соблюдения законодательных норм
3) Экспертный	В) Использование заключения эксперта или опубликованных результатов аналогичного исследования в качестве базы сравнения

Правильный ответ: 1-А, 2- Б, 3- В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

3. Установите соответствие между исследовательскими подходами к видам бенчмаркинга и их основными характеристиками.

Вид бенчмаркинг	Основные характеристики
1) Внутренний бенчмаркинг	А) Проводится внутри отдельно взятой организации, и в основу данного вида бенчмаркинга положено сопоставление характеристик производственных мощностей, которые используются, как правило, для выпуска продукции

Вид бенчмаркинг	Основные характеристики
2) Бенчмаркинг конкурентоспособности	Б) Направлен на изучение конкурентных преимуществ фирмы по сравнению с конкурентами в сложившихся на рынке условиях
3) Функциональный бенчмаркинг	В) Позволяет сравнить определенные функциональные особенности нескольких компаний, как правило, функционирующих в одном сегменте (секторе, рынке)

Правильный ответ: 1-А, 2- Б, 3- В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Расположите в правильной последовательности этапы проведения оценки и анализа системы управления персоналом за определенный (текущий) период или в динамике:

- А) Сопоставление значений показателей системы управления персоналом текущего и предыдущего периодов
- Б) Анализ отклонений от оптимальных значений показателей и выявление причин отклонений
- В) Составление аудиторского заключения
- Г) Анализ текущего состояния показателей системы управления персоналом
- Д) Анализ причин изменений

Правильный ответ: Г, Б, А, Д, В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

2. Расположите в правильной последовательности этапы проведения бенчмаркинга:

этапы процесса бенчмаркинга

- А) Действия
- Б) Результаты
- В) Планирование
- Г) Интеграция
- Д) Анализ

Правильный ответ: В, Д, Г, А, Б

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

3. Расположите в правильной последовательности основные функции контроллинга:

- А) Организация
- Б) Контроль
- В) Регулирование

Г) Планирование

Правильный ответ: Г, А, Б, В

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально- трудовых отношений называется _____ персонала и системы управления персоналом.

Правильный ответ: аудит

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

2. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Набор методик для анализа рынка, который позволяет подробно изучить особенности конкурентов, узнать, как они достигли своих результатов, как налажена работа внутри чужих компаний и т.п. называется _____.

Правильный ответ: бенчмаркинг

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

3. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Вероятность того, что аудитор ошибается, сформировав неверное мнение о действующей в организации системе управления персоналом называется _____.

Правильный ответ: аудиторский риск

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Ответьте на вопрос:

Какие выделяют основные принципы аудита персонала? Укажите три ключевых аспекта.

Правильный ответ:

Этика поведения

Независимость

Профессионализм

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

2. Ответьте на вопрос:

Какие основные направления аудита персонала вы знаете? Укажите четыре ключевых направления

Правильный ответ:

Аудит кадрового потенциала

Аудит функций системы управления персоналом

Аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом

Аудит эффективности управления персоналом

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

3. Ответьте на вопрос:

Перечислите области применения контроллинга.

Правильный ответ:

Планирование

Учет

Мониторинг

Контроль

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.

Перечислите составляющие аудиторского заключения, которое составляется по результатам оценки и анализа системы управления персоналом (укажите основные 4 части и кратко охарактеризуйте их).

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

- 1) реквизитная часть – содержит наименование организации, юридический адрес, сведения об аудиторе, сведения об аудируемом лице;
- 2) вводная часть – содержит перечень проверенной информации, документации, отчетности по управлению персоналом и деятельности организации с указанием периода, за который идет проверка ее состава;
- 3) аналитическая часть – включает тип аудита персонала; описание: организации, стратегии организации, существующей системы управления персоналом, принципы и методы управления персоналом; оценку состояния внутреннего контроля; оценку аудиторских рисков; оценку системы управления персоналом по основным направлениям;
- 4) итоговая часть – содержит выводы об эффективности действующей системы управления персоналом, кадрового потенциала, формируется комплекс рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом.

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны 4 части аудиторского заключения (реквизитная часть, вводная часть, аналитическая часть, итоговая часть).

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

2. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.*

В чем заключаются отличия между стратегическим и оперативным контроллингом?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат: Основное различие между стратегическим и оперативным контроллингом заключается в том, что первый ориентирован на тенденции будущего, стратегические цели, а второй «смотрит» в настоящее. Главные отличия:

стратегический контроллинг ориентирован на потенциал, а оперативный контроллинг – на конкретный результат;

контроль предпосылок, успеха и результата имеет различное значение для обоих направлений контроллинга;

объекты планирования и контроля в оперативном контроллинге совпадают, а в стратегическом они не идентичны;

в оперативной области доминирует контроль со стороны (чаще всего со стороны отдела контроллинга), а в стратегической - самоконтроль.

Критерий оценивания: В ответе должна быть указана ориентация стратегического контроллинга на стратегические цели, а оперативного контроллинга – текущие цели.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

3. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.*

Назовите показатели, которые определяют успех развития организации, дайте им краткое определение.

Время выполнения: 15 мин.

Ожидаемый результат: Успех развития организации определяют такие показатели, как финансовое состояние и конкурентоспособность.

Конкурентоспособность – это текущее положение организации на рынке и тенденции его изменения. Конкурентоспособность зависит от того, насколько эффективно ведется бизнес компании. Уровень цен ниже, чем у конкурентов, высокое качество продукции, эффективная система продаж могут являться преимуществами предприятия и способствовать опережению конкурентов на рынке. Благодаря своим сильным сторонам компания получает возможность занять лидирующие позиции на рынке, увеличить уровень реализуемой продукции и повысить свою прибыль.

Под финансовым состоянием понимается наличие у организации свободных оборотных ресурсов, которые позволяют своевременно погашать задолженность по текущим обязательствам, а также быстро реагировать на изменение рыночной конъюнктуры и финансировать новые программы производства и сбыта.

Критерий оценивания: В ответе должны быть указаны конкурентоспособность и финансовое состояние.

Компетенции (индикаторы): ПК-5 (ПК-5.4)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Бенчмаркинг в системе управления персоналом» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)