

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)

25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«БЕНЧМАРКИНГ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Бенчмаркинг системы управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – 21 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Бенчмаркинг системы управления персоналом» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Литвин Р.И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории _____ Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической

комиссии института управления и государственной службы _____ Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины — формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области применения бенчмаркинга как инструмента повышения эффективности системы управления персоналом, включая методологию сравнительного анализа, выбор эталонных практик и адаптацию передовых решений в сфере управления человеческими ресурсами.

Задачи дисциплины:

изучить сущность, принципы и виды бенчмаркинга в контексте управления персоналом;

освоить методику проведения бенчмаркинга HR-процессов на различных уровнях (внутреннем, конкурентном, функциональном и стратегическом);

научиться идентифицировать ключевые показатели эффективности (KPI) в системе управления персоналом для целей сравнительного анализа;

развить навыки сбора, анализа и интерпретации данных о лучших практиках управления персоналом в отрасли и за её пределами;

освоить методы адаптации и внедрения передовых HR-решений с учётом специфики организации;

сформировать компетенции по оценке результатов бенчмаркинга и разработке рекомендаций по совершенствованию кадровой политики и HR-процессов.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Бенчмаркинг системы управления персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы (Б1.В.ДВ.04.02). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

проводить анализ деятельности по управлению персоналом и оценивать ее эффективность, а также разрабатывать и внедрять меры для улучшения управления персоналом и обеспечения кадровой безопасности предприятия

умения:

проводить анализ деятельности по управлению персоналом, оценивать ее эффективность, проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом, а также формулировать рекомендации и предлагать методы улучшения работы в области управления персоналом

навыки:

использования современных методов анализа и оценки эффективности управления персоналом, а также уметь эффективно взаимодействовать с руководством организации и другими заинтересованными сторонами для обеспечения кадровой безопасности предприятия.

Содержание дисциплины логически продолжает такие курсы, как «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Анализ бизнес-

процессов организации», и служит методологической основой для последующего изучения дисциплин профильного цикла, включая «Инновационные технологии в управлении персоналом», «Антикризисное управление персоналом», а также для подготовки магистерской диссертации, направленной на повышение конкурентоспособности и эффективности HR-системы организации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.	ПК-5.4 Осуществление аудита деятельности по управлению персоналом и обеспечение контроллинга в области управления HR-процессами с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия;	Знать: сущность, цели и виды бенчмаркинга в управлении персоналом; методологию сравнительного анализа HR-процессов; ключевые показатели эффективности (KPI) и источники информации о лучших практиках в области управления человеческими ресурсами. Уметь: проводить бенчмаркинг по основным направлениям HR-деятельности (подбор, обучение, мотивация, оценка персонала); анализировать и интерпретировать данные о передовых практиках; разрабатывать рекомендации по адаптации лучших решений с учётом специфики организации. Владеть: инструментами сбора и анализа данных (опросы, интервью, сравнительные матрицы, анализ KPI); навыками оценки конкурентоспособности HR-системы и трансфера лучших практик; методами обоснования управленческих решений

		на основе результатов бенчмаркинга.
--	--	-------------------------------------

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	40	8
Лекции	20	4
Семинарские занятия	20	4
Практические занятия	-	-
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	32	64
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Сущность и виды бенчмаркинга в управлении персоналом

1. Понятие, цели и функции бенчмаркинга в HR-практике
2. Классификация бенчмаркинга: внутренний, конкурентный, функциональный, стратегический
3. Роль бенчмаркинга в повышении эффективности системы управления персоналом

4. Этические и правовые аспекты проведения бенчмаркинга

Тема 2. Методология проведения бенчмаркинга HR-процессов

1. Этапы бенчмаркинга: от постановки цели до внедрения изменений
2. Выбор объектов сравнения и определение эталонных организаций
3. Сбор и обработка информации: источники, методы, инструменты
4. Анализ разрывов и формулирование рекомендаций

Тема 3. Бенчмаркинг ключевых HR-процессов

1. Бенчмаркинг процессов подбора и адаптации персонала
2. Сравнительный анализ систем обучения и развития персонала
3. Бенчмаркинг систем мотивации, оценки и вознаграждения
4. Оценка практик управления карьерой и удержания персонала

Тема 4. Показатели эффективности и инструменты сравнительного анализа

1. Ключевые показатели эффективности (KPI) в управлении персоналом

2. Использование HR-аналитики и цифровых платформ в бенчмаркинге
3. Сравнительные матрицы, рейтинги и отраслевые отчёты
4. Интерпретация результатов и оценка их применимости к организации

Тема 5. Адаптация и внедрение лучших практик в систему управления персоналом

1. Оценка готовности организации к изменениям
2. Разработка плана трансфера лучших практик
3. Управление сопротивлением и коммуникация изменений
4. Оценка результатов внедрения и корректировка HR-политики

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Сущность и виды бенчмаркинга в управлении персоналом	4	1
2.	Методология проведения бенчмаркинга HR-процессов	4	1
3.	Бенчмаркинг ключевых HR-процессов	4	
4.	Показатели эффективности и инструменты сравнительного анализа	4	1
5.	Адаптация и внедрение лучших практик в систему управления персоналом	4	1
Итого:		20	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Сущность и виды бенчмаркинга в управлении персоналом	4	1
2.	Методология проведения бенчмаркинга HR-процессов	4	1
3.	Бенчмаркинг ключевых HR-процессов	4	
4.	Показатели эффективности и инструменты сравнительного анализа	4	1
5.	Адаптация и внедрение лучших практик в систему управления персоналом	4	1
Итого:			10

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма

1.	Сущность и виды бенчмаркинга в управлении персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	12
2.	Методология проведения бенчмаркинга HR-процессов	Самостоятельное изучение литературы.	6	12
3.	Бенчмаркинг ключевых HR-процессов	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	12
4.	Показатели эффективности и инструменты сравнительного анализа	Самостоятельное изучение литературы.	6	14
5.	Адаптация и внедрение лучших практик в систему управления персоналом	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	8	14
Итого:			32	64

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают

возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Полякова Ю.А., Егорова М.А., Яковенко Е.А., Васильева Е.В., Вяльцев А.В. Управление безопасностью труда : учебное пособие / Ю.А. Полякова [и др.] ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2022. - 88 с.

2. Боровая Л.В. Пространственная организация бизнеса: управление персоналом : учебно-методическое пособие. Теория и практика / Л.В. Боровая, М.В. Передерий ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2020. - 56 с.

3. Передерий М.В. Управление персоналом : учебное пособие / М.В. Передерий, В. Е. Романенко ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2015. - 64 сб)

4. дополнительная литература:

1. Основы теории систем и системный анализ в научных исследованиях : методические указания к практическим (семинарским) занятиям по дисциплине «Теория систем и системный анализ» / А.А. Михайлов ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2014. - 12 с.

2. Тебекин А.В. Управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. - М. : КНОРУС, 2014. - 624 с. - (Бакалавриат).

3. Тихоновскова С.А. Управление персоналом : учебное пособие / С.А. Тихоновскова, А.Г. Самойленко, И.В. Сотникова ; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск : ЮРГТУ, 2006. - 121 с. - (Дистанционное обучение).

4.

в) методические рекомендации:

Боровая Л.В.

1. Пространственная организация бизнеса: управление персоналом : учебно-методическое пособие. Теория и практика / Л.В. Боровая, М.В. Передерий ; Юж.-Рос. гос. политехн. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. - Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2020. - 56 с.

г) интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu

Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Системный анализ в экономике и управлении»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроль в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия.	Пороговый	знать: сущность, цели и виды бенчмаркинга в управлении персоналом; методологию сравнительного анализа HR-процессов; ключевые показатели эффективности (KPI) и источники информации о лучших практиках в области управления человеческими ресурсами.
Основной		Базовый	уметь: проводить бенчмаркинг по основным направлениям HR-деятельности (подбор, обучение, мотивация, оценка персонала); анализировать и интерпретировать данные о передовых практиках; разрабатывать рекомендации по адаптации лучших решений с учётом специфики организации.
Заключительный		Высокий	владеть: инструментами сбора и анализа данных (опросы, интервью, сравнительные матрицы, анализ KPI); навыками оценки конкурентоспособности HR-системы и трансфера лучших практик; методами обоснования управленческих решений на основе результатов бенчмаркинга.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-5	Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления персоналом, в том числе с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия	ПК-5.4 Осуществление аудита деятельности по управлению персоналом и обеспечение контроллинга в области управления HR-процессами с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия;	<i>Тема 1. Сущность и виды бенчмаркинга в управлении персоналом</i> <i>Тема 2. Методология проведения бенчмаркинга HR-процессов</i> <i>Тема 3. Бенчмаркинг ключевых HR-процессов</i> <i>Тема 4. Показатели эффективности и инструменты сравнительного анализа</i> <i>Тема 5. Адаптация и внедрение лучших практик в систему управления персоналом</i>	1

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-5 Способен осуществлять анализ деятельности организации в целом, а также по управлению персоналом и оценку ее эффективности, проводить аудит и обеспечивать контроллинг в области управления	ПК-5.4 Осуществление аудита деятельности по управлению персоналом и обеспечение контроллинга в области управления HR-процессами с целью обеспечения кадровой безопасности предприятия;	Знать: Принципы и методы анализа деятельности организации в целом и по управлению персоналом; Уметь: Анализировать деятельность организации в целом и по управлению персоналом; Владеть: Глубокими знаниями и умениями в области анализа деятельности организации и управления персоналом;	Тема 1. Сущность и виды бенчмаркинга в управлении персоналом Тема 2. Методология проведения бенчмаркинга HR-процессов Тема 3. Бенчмаркинг ключевых HR-процессов Тема 4. Показатели эффективности и инструменты сравнительного анализа Тема 5. Адаптация и внедрение лучших практик в систему управления персоналом	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание) доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание) доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Что такое бенчмаркинг в управлении персоналом?

- a) Процесс увольнения неэффективных сотрудников
- b) Сравнение HR-процессов организации с лучшими практиками других компаний
- c) Внутренняя оценка удовлетворённости персонала
- d) Разработка должностных инструкций

2. Какой вид бенчмаркинга предполагает сравнение с прямыми конкурентами?

- a) Внутренний
- b) Функциональный
- c) Конкурентный
- d) Стратегический

3. Какой из перечисленных этапов НЕ входит в стандартную методологию бенчмаркинга?

- a) Определение объекта сравнения

- b) Сбор и анализ данных
 - c) Прямое копирование практик другой компании
 - d) Разработка рекомендаций по внедрению
4. Какие показатели чаще всего используются при бенчмаркинге HR-процессов?
- a) Финансовые отчёты предприятия
 - b) KPI (ключевые показатели эффективности)
 - c) Уровень инфляции
 - d) Количество офисных помещений
5. Бенчмаркинг подбора персонала может включать сравнение:
- a) Стоимости аренды офиса
 - b) Времени закрытия вакансии и качества найма
 - c) Количества сотрудников в бухгалтерии
 - d) Уровня заработной платы руководства
6. Какой источник информации НЕ является типичным для бенчмаркинга?
- a) Отраслевые отчёты и рейтинги
 - b) Публичные HR-исследования
 - c) Личные социальные сети сотрудников
 - d) Интервью с HR-директорами других компаний (при согласии)
7. Что такое «разрыв в эффективности» в контексте бенчмаркинга?
- a) Увольнение сотрудника без предупреждения
 - b) Разница между текущими и эталонными показателями
 - c) Конфликт между отделами
 - d) Отклонение от графика отпусков
8. Какой из перечисленных HR-процессов НАИБОЛЕЕ подходит для бенчмаркинга?
- a) Ведение кадрового делопроизводства
 - b) Система мотивации и вознаграждения
 - c) Закупка офисной мебели
 - d) Организация корпоративных праздников
9. Адаптация лучших практик предполагает:
- a) Полное копирование чужой HR-системы
 - b) Учёт специфики собственной организации
 - c) Отмену всех внутренних регламентов
 - d) Сокращение HR-отдела
10. Какой из принципов лежит в основе этичного бенчмаркинга?
- a) Использование конфиденциальной информации конкурентов
 - b) Сравнение только с компаниями из других стран
 - c) Прозрачность, законность и добровольность обмена информацией
 - d) Скрытие целей проведения исследования от участников

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов

2	60% правильных ответов и ниже
---	-------------------------------

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. Сущность и эволюция бенчмаркинга в управлении персоналом: от сравнения к инновациям.
2. Конкурентный бенчмаркинг в HR: возможности и ограничения при сравнении с прямыми конкурентами.
3. Использование отраслевых рейтингов и HR-исследований как источников данных для бенчмаркинга.
4. Бенчмаркинг процесса подбора персонала: лучшие практики ведущих компаний России и мира.
5. Сравнительный анализ систем мотивации и вознаграждения на основе методологии бенчмаркинга.
6. Роль KPI в оценке эффективности HR-процессов при проведении бенчмаркинга.
7. Этические и правовые аспекты сбора информации о лучших практиках управления персоналом.
8. Адаптация передовых HR-решений: как избежать ошибок при трансфере лучших практик.
9. Бенчмаркинг программ обучения и развития персонала: кейсы успешного внедрения.
10. Интеграция бенчмаркинга в стратегическое управление человеческими ресурсами организации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Кейс 1. Бенчмаркинг системы подбора персонала

Компания в сфере IT-разработки сталкивается с увеличением времени закрытия вакансий и снижением качества найма. Руководство поручает HR-отделу провести бенчмаркинг процесса подбора персонала по сравнению с тремя ведущими компаниями отрасли.

Задание:

- Определите цели и объекты бенчмаркинга;
- Предложите список КРІ для сравнения;
- Разработайте план сбора информации и методы анализа;
- Сформулируйте рекомендации по улучшению собственного процесса подбора.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание (заключительный уровень)

Кейс 2. Сравнительный анализ систем мотивации

Производственное предприятие планирует пересмотреть систему материального и нематериального стимулирования персонала. Для этого требуется провести функциональный бенчмаркинг с компаниями из смежных отраслей (логистика, энергетика, машиностроение).

Задание:

- Обоснуйте выбор компаний-эталонов;
- Выделите ключевые элементы систем мотивации для сравнения;
- Проведите анализ «разрывов» между текущей и эталонной практикой;
- Предложите адаптированную модель мотивации с учётом специфики предприятия.

Кейс 3. Внедрение лучших практик обучения персонала

Розничная сеть хочет повысить эффективность программ обучения продавцов-консультантов. Известно, что лидеры рынка используют геймификацию, мобильное обучение и наставничество.

Задание:

- Определите, какие источники информации можно использовать для бенчмаркинга;
- Составьте сравнительную таблицу по форматам, продолжительности и результативности обучения;
- Оцените риски и барьеры при внедрении передовых практик;
- Разработайте дорожную карту трансфера лучших решений.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

Что такое бенчмаркинг в системе управления персоналом и каковы его цели?

Назовите и охарактеризуйте основные виды бенчмаркинга (внутренний, конкурентный, функциональный, стратегический).

Опишите этапы проведения бенчмаркинга HR-процессов.

Какие источники информации могут использоваться при проведении бенчмаркинга в области управления персоналом?

Какие ключевые показатели эффективности (KPI) применяются при бенчмаркинге подбора, обучения и мотивации персонала?

В чём заключаются особенности бенчмаркинга процесса адаптации новых сотрудников?

Как оценить «разрыв» между текущей и эталонной практикой в управлении персоналом?

Какие риски возникают при трансфере лучших практик и как их минимизировать?

Как обеспечить этичность и законность при сборе данных о лучших HR-практиках?

Как интегрировать результаты бенчмаркинга в стратегию управления персоналом организации?

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации «зачёт»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает	Зачтено

	рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

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)