

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики, менеджмента
и информационных технологий



/ С.А. Баркалов /

И.О. Фамилия

13.12.2022г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины**

«Кадровые риски»

Специальность 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Специализация «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Квалификация выпускника экономист

Нормативный период обучения 5 лет / 5 лет 11 месяцев

Форма обучения Очная / Заочная

Год начала подготовки 2023 г.

Автор программы

В.Ю. Пестов

Заведующий кафедрой
экономической безопасности

С.В. Свиридова

Руководитель ОПОП

А.В. Красникова

Воронеж 2022

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Цель дисциплины состоит в формировании у обучающихся комплекса знаний и навыков в области управления кадровыми рисками организации, выработке умений самостоятельного решения практических проблем в области анализа, оценки и минимизации кадровых рисков в деятельности хозяйствующих субъектов с учетом современных концепций, теорий, методов и моделей, позволяющих расширить представления и понимание ключевых аспектов управления кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности предприятий.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение основ управления кадровыми рисками организации;
- развитие практических навыков применения современных методов управления кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности организаций;
- изучение отечественного и зарубежного практического опыта управления кадровыми рисками в организациях;
- развитие у обучающихся способностей к самостоятельному и творческому решению задач, связанных с выявлением, анализом, оценкой и минимизацией кадровых рисков в деятельности хозяйствующих субъектов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Кадровые риски» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1 учебного плана.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Кадровые риски» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-1 - способен выявлять, анализировать и оценивать экономические угрозы и риски в различных сферах деятельности и разрабатывать комплекс стратегических и тактических мероприятий по их минимизации.

ПК-3 - способен осуществлять разработку, внедрение и эксплуатацию интегрированных систем управления рисками.

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-1	знать: - базовые понятия экономических рисков в деятельности хозяйствующих субъектов, категории и классификации кадровых рисков в организации; - методы выявления кадровых рисков в деятельности хозяйствующих субъектов
	уметь: - анализировать и оценивать кадровые риски в различных сферах деятельности;

	- разрабатывать комплекс стратегических и тактических мероприятий по минимизации кадровых рисков для обеспечения экономической безопасности организации
	владеть: - навыками выявления кадровых рисков в деятельности организации; - методами анализа и оценки кадровых рисков в различных сферах деятельности
ПК-3	знать: - методы управления кадровыми рисками и основы разработки, внедрения и эксплуатации системы управления кадровыми рисками в организации
	уметь: - осуществлять разработку, внедрение и эксплуатацию системы управления кадровыми рисками в организации; - разрабатывать предложения по повышению эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности;
	владеть: - способностью разрабатывать систему управления кадровыми рисками и внедрять ее в организации; - способностью контролировать эффективность сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками и мотивировать их на повышение эффективности управления кадровыми рисками

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровые риски» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		10
Аудиторные занятия (всего)	56	56
В том числе:		
Лекции	28	28
Практические занятия (ПЗ)	28	28
Самостоятельная работа	97	97
Часы на контроль	27	27
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		12
Аудиторные занятия (всего)	12	12
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа	159	159

Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Базовые понятия и категории кадровых рисков в организации	Сущность понятий «экономический риск», «кадровый риск». Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков. Факторы и условия, влияющие на возникновение кадровых рисков в организации: внутренние и внешние факторы. Рисковые случаи: случайные (неумышленные) и неслучайные (целенаправленные). Причины их возникновения.	6	-	16	22
2	Классификация кадровых рисков	Понятие классификации рисков. Принципы классификации кадровых рисков. Отечественная и зарубежная практика классификации кадровых рисков. Классификация кадровых рисков по критерию причин их возникновения, по форме возможного ущерба, по возможным размерам ущерба, по степени регулярности потенциального проявления, в зависимости от степени чувствительности к рискам различных групп заинтересованных лиц, по степени предсказуемости и др. Кадровые риски количественного и качественного характера.	6	4	16	26
3	Управление кадровыми рисками при принятии управленческих решений	Кадровые риски как объект управления. Актуальность управления кадровыми рисками при принятии управленческих решений. Задачи, содержание, основные этапы процесса управления кадровыми рисками. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Основные приемы риск-менеджмента при принятии управленческих решений. Схема взаимосвязей систем управления кадровыми рисками и экономической безопасности.	4	6	16	26
4	Методы управления кадровыми рисками	Понятие методов управления кадровыми рисками. Сущность и характеристика методов управления кадровыми рисками: избежание или минимизация риска, принятие риска и покрытие убытков за счет специальных схем или собственных ресурсов (создание страховых резервов, предупредительных сбережений), диверсификация, страхование рисков. Методы диагностики и оценки кадровых рисков в организации: расчетно-аналитические, вероятностные, статистические, методы экспертной оценки.	4	6	16	26
5	Анализ и оценка кадровых рисков	Цели и задачи анализа и оценки кадровых рисков в организации. Качественные и количественные показатели оценки кадровых рисков. Критерии и показатели уровня риска: вероятность неблагоприятных событий, величина ущерба. Анализ рисков недостаточного функционального обеспечения службы управления персоналом. Анализ рисков кадровых технологий и их	4	6	17	27

		соответствия современным требованиям. Анализ профессионально- квалификационного соответствия субъектов управления персоналом. Анализ рисков, связанных с неэффективной коммуникацией между службой управления персоналом и другими подразделениями, линейными руководителями. Оценка рисков при планировании работы с персоналом и меры по минимизации рисков. Оценка рисков при найме, отборе и приеме персонала и меры по минимизации рисков. Оценка рисков при подборе и расстановке персонала и меры по минимизации рисков. Оценка рисков в процессе организации деловой оценки персонала и меры по минимизации рисков.				
6	Практический опыт управления кадровыми рисками в организациях	Отечественный и зарубежный опыт управления кадровыми рисками в работе с персоналом. Методики и технологии управления кадровыми рисками в организациях. Меры по обеспечению экономической безопасности организаций за счет минимизации кадровых рисков. Пути повышения эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности. Методы контроля эффективности деятельности сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками. Методы мотивации сотрудников к повышению эффективности управления кадровыми рисками.	4	6	16	26
Всего			28	28	97	153
Контроль						27
Итого						180

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Базовые понятия и категории кадровых рисков в организации	Сущность понятий «экономический риск», «кадровый риск». Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков. Факторы и условия, влияющие на возникновение кадровых рисков в организации: внутренние и внешние факторы. Рисковые случаи: случайные (неумышленные) и неслучайные (целенаправленные). Причины их возникновения.	2	-	26	28
2	Классификация кадровых рисков	Понятие классификации рисков. Принципы классификации кадровых рисков. Отечественная и зарубежная практика классификации кадровых рисков. Классификация кадровых рисков по критерию причин их возникновения, по форме возможного ущерба, по возможным размерам ущерба, по степени регулярности потенциального проявления, в зависимости от степени чувствительности к рискам различных групп заинтересованных лиц, по степени предсказуемости и др. Кадровые риски количественного и качественного характера.	2	2	26	30
3	Управление кадровыми рисками при принятии управленческих решений	Кадровые риски как объект управления. Актуальность управления кадровыми рисками при принятии управленческих решений. Задачи, содержание, основные этапы процесса управления кадровыми рисками. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Основные приемы риск- менеджмента при принятии управленческих решений. Схема взаимосвязей систем управления кадровыми рисками и экономической безопасности.	-	2	26	28

4	Методы управления кадровыми рисками	Понятие методов управления кадровыми рисками. Сущность и характеристика методов управления кадровыми рисками: избежание или минимизация риска, принятие риска и покрытие убытков за счет специальных схем или собственных ресурсов (создание страховых резервов, предупредительных сбережений), диверсификация, страхование рисков. Методы диагностики и оценки кадровых рисков в организации: расчетно-аналитические, вероятностные, статистические, методы экспертной оценки.	-	2	26	28
5	Анализ и оценка кадровых рисков	Цели и задачи анализа и оценки кадровых рисков в организации. Качественные и количественные показатели оценки кадровых рисков. Критерии и показатели уровня риска: вероятность неблагоприятных событий, величина ущерба. Анализ рисков недостаточного функционального обеспечения службы управления персоналом. Анализ рисков кадровых технологий и их соответствия современным требованиям. Анализ профессионально-квалификационного соответствия субъектов управления персоналом. Анализ рисков, связанных с неэффективной коммуникацией между службой управления персоналом и другими подразделениями, линейными руководителями. Оценка рисков при планировании работы с персоналом и меры по минимизации рисков. Оценка рисков при найме, отборе и приеме персонала и меры по минимизации рисков. Оценка рисков при подборе и расстановке персонала и меры по минимизации рисков. Оценка рисков в процессе организации деловой оценки персонала и меры по минимизации рисков.	-	-	28	28
6	Практический опыт управления кадровыми рисками в организациях	Отечественный и зарубежный опыт управления кадровыми рисками в работе с персоналом. Методики и технологии управления кадровыми рисками в организациях. Меры по обеспечению экономической безопасности организаций за счет минимизации кадровых рисков. Пути повышения эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности. Методы контроля эффективности деятельности сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками. Методы мотивации сотрудников к повышению эффективности управления кадровыми рисками.	-	2	27	29
Всего			4	8	159	171
Контроль			-	-	-	9
Итого						180

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) и контрольных работ.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-1	знать: - базовые понятия экономических рисков в деятельности хозяйствующих субъектов, категории и классификации кадровых рисков в организации	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь: - анализировать и оценивать кадровые риски в различных сферах деятельности	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть: - навыками выявления кадровых рисков в деятельности организации	Выполнение самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-3	знать: - методы управления кадровыми рисками и основы разработки, внедрения и эксплуатации системы управления кадровыми рисками в организации	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь: - осуществлять разработку, внедрение и эксплуатацию системы управления кадровыми рисками в организации	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть: - способностью разрабатывать систему управления кадровыми рисками и внедрять ее в организации	Выполнение самостоятельной работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 10 семестре для очной формы обучения, 12 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-1	знать: - базовые понятия экономических рисков в деятельности хозяйствующих субъектов, категории и классификации кадровых рисков в организации;	Ответы на теоретические вопросы	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки

	- методы выявления кадровых рисков в деятельности хозяйствующих субъектов			некоторые погрешности.		
	уметь: - анализировать и оценивать кадровые риски в различных сферах деятельности; - разрабатывать комплекс стратегических и тактических мероприятий по минимизации кадровых рисков для обеспечения экономической безопасности организации	Решение стандартных практических заданий	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	При выполнении стандартных заданий не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
	владеть: - навыками выявления кадровых рисков в деятельности организации; - методами анализа и оценки кадровых рисков в различных сферах деятельности	Решение прикладных практических заданий	Продemonстрированы все основные навыки. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении прикладных заданий с некоторыми недочетами.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения прикладных заданий с некоторыми недочетами.	При выполнении прикладных заданий не продemonстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки
ПК-3	знать: - методы управления кадровыми рисками и основы разработки, внедрения и эксплуатации системы управления кадровыми рисками в организации	Ответы на теоретические вопросы	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
	уметь: - осуществлять разработку, внедрение и эксплуатацию системы управления кадровыми рисками в организации; - разрабатывать предложения по повышению эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности;	Решение стандартных практических заданий	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	При выполнении стандартных заданий не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
	владеть:	Решение прикладных	Продemonстрированы все основные	Продemonстрированы	Имеется минимальный	При выполнении

- способностью разрабатывать систему управления кадровыми рисками и внедрять ее в организации; - способностью контролировать эффективность сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками и мотивировать их на повышение эффективности управления кадровыми рисками	практических заданий	навыки. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.	базовые навыки при выполнении прикладных заданий с некоторыми недочетами.	набор навыков для выполнения прикладных заданий с некоторыми недочетами.	прикладных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки
--	----------------------	---	---	--	--

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Под кадровым риском понимается:

- а) риск убытков или получения дохода от системы управления персоналом, развития кадровых стратегий и принятия оперативных решений в сфере управления персоналом;
- б) риск убытков вследствие неэффективного функционирования системы управления персоналом организации, ошибок, допущенных руководством и кадровой службой организации при разработке кадровой стратегии или в процессе принятия оперативных решений в области управления персоналом;
- в) риск неграмотной эксплуатации персоналом имущественного комплекса предприятия, не эффективностью бизнес-процессов и менеджмента;
- г) риск ущерба или потери в виде дополнительных расходов или получения доходов ниже тех, на которые он рассчитывал из-за неграмотного процесса принятия оперативных решений в сфере управления персоналом.

2. Какие кадровые риски обусловлены несоответствием фактических характеристик имеющегося у организации персонала предъявляемым к нему требованиям?

- а) качественного характера;
- б) количественного характера;
- в) неопределенного характера;
- г) персонального характера.

3. Риски, возникающие вследствие проявлений профессиональных, деловых и личностных качеств персонала предприятия, называются ...

- а) рисками маркетинга персонала;
- б) рисками системы управления персоналом;
- в) личностными рисками;
- г) рисками трудовых отношений.

4. Какие кадровые риски связаны с недостатком или избытком человеческих ресурсов в конкретной организации и могут проявляться в форме разнообразных потерь из-за несоответствия фактической численности сотрудников текущим потребностям организации?

- а) качественного характера;
- б) количественного характера;
- в) неопределенного характера;
- г) персонального характера.

5. Деятельность, направленная на разработку стратегических и тактических мер по анализу риска, выработку и принятие соответствующих мер для оптимизации управления в условиях риска на всех этапах работы с человеческими ресурсами организации, – это ...

- а) оптимизация кадровых рисков;
- б) оценка кадровых рисков;
- в) анализ кадровых рисков;
- г) управление кадровыми рисками.

6. Размывание, распределение риска между разными сферами деятельности, отраслями, странами, поставщиками, потребителями, кадровыми агентствами, сотрудниками, контролерами, – это ...

- а) оптимизация рисков;
- б) диверсификация рисков;
- в) минимизация рисков;
- г) формализация рисков.

7. Идентификация рисков представляет собой:

- а) анализ существующих видов риска;
- б) оценку последствий рисков событий;
- в) установление видов, источников рисков и знание природы их происхождения с учетом специфики деятельности организации;
- г) поиск вариантов минимизации рисков.

8. Процесс обнаружения и установления количественных, временных, пространственных и иных характеристик, необходимых и достаточных для разработки профилактических и оперативных мероприятий, направленных на обеспечение качественного управления кадровыми рисками, называется ...

- а) идентификацией кадровых рисков;
- б) минимизацией кадровых рисков;
- в) диверсификацией кадровых рисков;
- г) формализацией кадровых рисков.

9. Риски, вызванные ошибками менеджмента компании (в том числе и при принятии решений), ее сотрудников; проблемами системы внутреннего контроля, плохо разработанными правилами работ, относятся к:

- а) юридическим кадровым рискам;
- б) деловым кадровым рискам;
- в) менеджерским рискам;
- г) организационным кадровым рискам.

10. Систематизация множества рисков на основании каких-либо признаков и критериев, позволяющих объединить подмножества рисков в более общие понятия называется ...

- а) идентификацией рисков;
- б) анализом рисков;
- в) классификацией рисков;
- г) все верны варианты.

11. Какой из перечисленных методов оценки кадровых рисков основан на расчетах и анализе статистических показателей?

- а) вероятностный метод;
- б) построение дерева решений;
- в) метод сценариев;
- г) анализ чувствительности.

12. Функция кадровых рисков, которая обусловлена необходимостью выбора одного из возможных вариантов решения, называется:

- а) регулятивной;
- б) инновационной;
- в) аналитической;
- г) защитной.

7.2.2 Примерный перечень стандартных заданий

Задание 1.

Проанализируйте перечисленные ниже факторы, влияющие на возникновение кадровых рисков в организации, и выберите те факторы, которые относятся к внешним (неуправляемым – не

зависящим от организационного менеджмента предприятия, но определяющим кадровую политику предприятия и степень риска):

1. условия мотивации у конкурентов лучше;
2. уход квалифицированных сотрудников;
3. слабая организация системы обучения;
4. установка конкурентов на переманивание кадров;
5. давление на сотрудников извне;
6. некачественные проверки кандидатов при приеме на работу;
7. попадание сотрудников в различные виды зависимости;
8. ошибки в планировании ресурсов персонала;
9. инфляционные процессы (невозможно не учитывать при расчете заработной платы и прогнозировании ее динамики).

Задание 2.

Укажите группировку методов оценки и анализа кадровых рисков в зависимости от полноты информации, имеющейся у субъекта хозяйственной деятельности:



Задание 3.

Проанализируйте перечисленные ниже факторы, влияющие на возникновение кадровых рисков в организации, и выберите те факторы, которые относятся к внутренним (управляемым – зависящим от менеджмента предприятия):

1. условия мотивации у конкурентов лучше;
2. несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям;
3. недостаточная квалификация сотрудников;
4. установка конкурентов на переманивание кадров;
5. давление на сотрудников извне;
6. слабая организация системы управления персоналом;
7. попадание сотрудников в различные виды зависимости;
8. неэффективная система мотивации;
9. снижение количества рационализаторских предложений и инициатив;
10. ориентация сотрудников на решение внутренних тактических задач.

Задание 4.

Из представленных ниже кадровых рисков организации выберите все те, которые относятся к кадровым рискам при работе с персоналом на входе в организацию:

- 1. риск неправильного выбора источника поиска кандидатов (опыт, сфера деятельности, пол, социальный статус);
- 2. риск неудачной адаптации работника в коллективе или невосприятие коллективом;
- 3. риск отсутствия формализованных компетенций должности или нечеткого формирования требований к кандидату на должность;

- 4. риск снижения темпов развития и потеря кадрового потенциала работниками предприятия;
- 5. риск неправильной оценки кандидата на этапе подбора (недостаточная квалификация, акцентуации, девиации, зависимости, психологическая несовместимость);
- 6. риск принятия кандидата с прямыми угрозами кадровой и экономической безопасности предприятия.

Задание 5.

Из представленных ниже кадровых рисков организации выберите все те, которые относятся к кадровым рискам при работе с персоналом внутри организации:

- 1. риск неправильного выбора источника поиска кандидатов (опыт, сфера деятельности, пол, социальный статус);
- 2. риск неудачной адаптации работника в коллективе или невосприятие коллективом;
- 3. риск отсутствия формализованных компетенций должности или нечеткого формирования требований к кандидату на должность;
- 4. риск снижения темпов развития и потеря кадрового потенциала работниками предприятия;
- 5. распространение коммерческой тайны, деликатный риск правонарушений);
- 6. риск принятия кандидата с прямыми угрозами кадровой и экономической безопасности предприятия;
- 7. риск оттока профессионалов к конкурентам через предложение лучших условий работы (переманивание).

Задание 6.

Проанализируйте и укажите, что относится к организационным кадровым рискам:

1. Риски, вызванные ошибками менеджмента компании (в том числе и при принятии решений), ее сотрудников.
2. Риски, вызванные проблемами системы внутреннего контроля.
3. Риски, вызванные ошибками менеджмента компании (в том числе и при принятии решений), ее сотрудников; проблемами системы внутреннего контроля, плохо разработанными правилами работ.

Задание 7.

Укажите и поясните, какой из методов проверки лояльности сотрудника в целях минимизации кадровых рисков в организации является законодательно разрешенным, а какой – нет.

1. Использование работодателями, равно как и частными детективными агентствами, таких методов проверки лояльности сотрудника, как слежка, проникновение в его жилище с целью установления подслушивающих устройств или проведения негласного обыска.
2. Сбор информации о гражданине методами бесед с сослуживцами, знакомыми, соседями и т.п.

Задание 8.

В числе выбывших с предприятия по причинам текучести 25% составляют лица в возрасте до 20 лет. Доля же этой категории работников в структуре работающих на предприятии – 10%. Определить коэффициент интенсивности текучести молодежи, полученный результат прокомментировать.

Задание 9.

В числе выбывших с предприятия по причинам текучести 18% составляют лица в возрасте до 35 лет. Доля же этой категории работников в структуре работающих на предприятии – 12%. Определить коэффициент интенсивности текучести молодежи, полученный результат прокомментировать.

Задание 10.

Ниже представлены различные меры по охране конфиденциальности информации, принимаемые ее обладателем для минимизации кадровых рисков в организации:

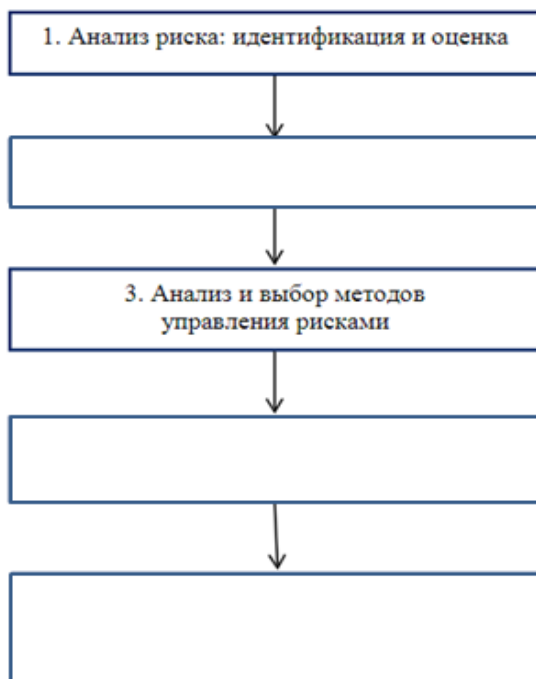
- 1) учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, и (или) лиц, которым такая информация была предоставлена или передана;
- 2) ограничение доступа к информации, составляющей коммерческую тайну, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка;
- 3) определение перечня информации, составляющей коммерческую тайну;
- 4) регулирование отношений по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками на основании трудовых договоров и контрагентами на основании гражданско-правовых договоров.

Укажите, в какой последовательности должны осуществляться данные меры.

7.2.3 Примерный перечень прикладных заданий

Задание 1.

На указанной схеме процесса управления кадровыми рисками в организации вставьте названия пропущенных этапов:



Задание 2.

Заполните таблицу, указав для активного подхода к управлению кадровыми рисками соответствующие ему направления.

Наименование подхода к управлению кадровыми рисками	Направления
Активный подход к управлению кадровыми рисками	

Направления:

- 1) максимальное использование менеджером средств управления кадровыми рисками для минимизации их последствий;
- 2) в процессе функционирования учитываются сложившиеся условия хозяйствования;
- 3) управление рисками осуществляется в ходе проведения хозяйственных операций;

4) все хозяйственные операции осуществляются после проведения мероприятий по предупреждению возможных финансовых потерь;

5) невозможно предотвратить весь ущерб в случае наступления рисков события, а можно избежать лишь части потерь.

Задание 3.

Укажите, какая система процесса управления кадровыми рисками выполняет следующие функции: сбор, хранение и учет данных о кадровых рисках, идентификация и классификация кадровых рисков, анализ и оценка кадровых рисков, планирование кадровых рисков, мониторинг и контроль кадровых рисков, формирование отчетности по управлению кадровыми рисками:

1. стандартизации информации
2. формирования результатов
3. мониторинга и информационной поддержки
4. унификации информации

Задание 4.

Заполните таблицу, указав для адаптивного подхода к управлению кадровыми рисками соответствующие ему направления.

Наименование подхода к управлению кадровыми рисками	Направления
Адаптивный подход к управлению кадровыми рисками	

Направления:

- 1) максимальное использование менеджером средств управления кадровыми рисками для минимизации их последствий;
- 2) в процессе функционирования учитываются сложившиеся условия хозяйствования;
- 3) управление рисками осуществляется в ходе проведения хозяйственных операций;
- 4) все хозяйственные операции осуществляются после проведения мероприятий по предупреждению возможных финансовых потерь;
- 5) невозможно предотвратить весь ущерб в случае наступления рисков события, а можно избежать лишь части потерь.

Задание 5.

Проанализируйте и укажите, что относится к содержанию функции планирование кадровых рисков в организации:

1. установление целевых показателей кадровых рисков;
2. планирование целевого уровня кадровых рисков;
3. установление связей, организация взаимодействий и согласованности деятельности субъектов управления кадровыми рисками;
4. координация взаимосвязей между элементами внутренней и внешней среды в процессе управления кадровыми рисками;
5. планирование противодействия кадровым рискам;
6. оперативная диспетчеризация выполнения планов и заданий по управлению кадровыми рисками;
7. разработка проектов и бюджетов по управлению кадровыми рисками.

Задание 6.

Проанализируйте и укажите, что относится к содержанию функции координации кадровых рисков в организации:

1. установление целевых показателей кадровых рисков;
2. планирование целевого уровня кадровых рисков;

3. установление связей, организация взаимодействий и согласованности деятельности субъектов управления кадровыми рисками;
4. координация взаимосвязей между элементами внутренней и внешней среды в процессе управления кадровыми рисками;
5. планирование противодействия кадровым рискам;
6. оперативная диспетчеризация выполнения планов и заданий по управлению кадровыми рисками;
7. разработка проектов и бюджетов по управлению кадровыми рисками.

Задание 7.

Проанализируйте нижеуказанные факторы. Выберите из общего списка факторы, которые являются мотивирующими (способствующими усилению **лояльности сотрудников**) при управлении кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности организации.

Факторы:

- несовпадение личного карьерного плана и корпоративных возможностей;
- возможность создавать и улучшать личные достижения в профессиональном плане;
- стабильность деятельности компании, уверенность в завтрашнем дне;
- несовпадение социальной роли и статуса позиции;
- возможность переобучения, профессиональной переквалификации;
- отсутствие возможности профессионального роста;
- формальный (недемократичный) стиль руководства.

Ответ представить в виде таблицы.

Мотивирующие факторы (способствующие усилению лояльности сотрудников)
...

Задание 8.

Проанализируйте нижеуказанные факторы. Выберите из общего списка факторы, способствующие ослаблению лояльности сотрудников, при управлении кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности организации.

Факторы:

- несовпадение личного карьерного плана и корпоративных возможностей;
- возможность создавать и улучшать личные достижения в профессиональном плане;
- стабильность деятельности компании, уверенность в завтрашнем дне;
- несовпадение социальной роли и статуса позиции;
- возможность переобучения, профессиональной переквалификации;
- отсутствие возможности профессионального роста;
- формальный (недемократичный) стиль руководства.

Ответ представить в виде таблицы.

Факторы, способствующие ослаблению лояльности сотрудников
...

Задание 9.

Проанализируйте и укажите, что относится к содержанию функции учет и контроль кадровых рисков в организации:

1. информирование персонала организации о кадровых рисках и принятой стратегии управления рисками;
2. учет уровней кадровых рисков;
3. сопоставление плановых и фактических показателей кадровых рисков;

4. доведение до каждого руководителя необходимости рассмотрения кадровых рисков при принятии решений и методологии управления кадровыми рисками в организации;
5. мониторинг индикаторов кадровых рисков, выявление причин отклонений
6. формирование корпоративной культуры управления кадровыми рисками

Задание 10.

Проанализируйте и укажите, что относится к содержанию функции организация при управлении кадровыми рисками в организации:

1. организация исполнения планов и бюджетов по управлению кадровыми рисками;
2. учет уровней кадровых рисков;
3. сопоставление плановых и фактических показателей кадровых рисков;
4. установление взаимосвязей между различными видами работ по управлению кадровыми рисками;
5. мониторинг индикаторов кадровых рисков, выявление причин отклонений
6. создание условий для выполнения работ по управлению кадровыми рисками

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом.

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Анализ рисков кадровых технологий и их соответствия современным требованиям.
2. Анализ рисков недостаточного функционального обеспечения службы управления персоналом.
3. Анализ рисков, связанных с неэффективной коммуникацией между службой управления персоналом и другими подразделениями, линейными руководителями.
4. Кадровые риски как объект управления.
5. Кадровые риски количественного и качественного характеров.
6. Качественные и количественные показатели оценки кадровых рисков.
7. Классификация кадровых рисков.
8. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации. Основные приемы риск-менеджмента при принятии управленческих решений.
9. Меры по обеспечению экономической безопасности предприятий за счет минимизации кадровых рисков.
10. Методики и технологии управления кадровыми рисками на предприятиях.
11. Методы диагностики и оценки кадровых рисков в организации.
12. Методы контроля эффективности деятельности сотрудников подразделений в сфере управления кадровыми рисками
13. Методы мотивации сотрудников к повышению эффективности управления кадровыми рисками.
14. Основные этапы процесса управления кадровыми рисками.
15. Отечественная и зарубежная практика классификации кадровых рисков.
16. Отечественный и зарубежный опыт управления кадровыми рисками в работе с персоналом.

17. Оценка рисков в процессе высвобождения персонала и меры по минимизации рисков.
18. Оценка рисков в процессе обучения персонала и меры по минимизации рисков.
19. Оценка рисков в процессе организации труда персонала и меры по минимизации рисков.
20. Оценка рисков в процессе повышения квалификации (подготовки, переподготовки) персонала и меры по минимизации рисков.
21. Оценка рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и меры по минимизации рисков.
22. Оценка рисков при организации проведения аттестации персонала и меры по минимизации рисков.
23. Оценка рисков при планировании работы с персоналом и меры по минимизации рисков.
24. Оценка рисков при найме, отборе и приеме персонала и меры по минимизации рисков.
25. Оценка рисков при подборе и расстановке персонала и меры по минимизации рисков.
26. Оценка рисков в процессе организации деловой оценки персонала и меры по минимизации рисков.
27. Оценка рисков при управлении деловой карьерой персонала и меры по минимизации рисков.
28. Оценка рисков при управлении кадровым резервом и меры по минимизации рисков.
29. Оценка рисков при управлении служебно-профессиональным продвижением персонала и меры по минимизации рисков.
30. Понятие классификации рисков. Принципы классификации кадровых рисков.
31. Понятие методов управления кадровыми рисками.
32. Пути повышения эффективности управления кадровыми рисками в различных сферах деятельности.
33. Рисковые случаи: случайные (неумышленные) и неслучайные (целенаправленные).
34. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков.
35. Сущность и характеристика методов управления кадровыми рисками.
36. Сущность понятия «кадровый риск».
37. Схема взаимосвязей систем управления кадровыми рисками и экономической безопасности.
38. Факторы и условия, влияющие на возникновение кадровых рисков в организации: внутренние и внешние факторы.
39. Цели и задачи анализа и оценки кадровых рисков в организации.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 3 теоретических вопроса, 2 стандартных практических задания, 2 прикладных практических задания. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается в 2 балла, стандартное практическое задание в 2 балла, прикладное практическое задание оценивается в 5 баллов.

Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 14 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 14 до 16 баллов.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 17 до 18 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 19 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Базовые понятия и категории кадровых рисков в организации	ПК-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания, прикладные задания, самостоятельная работа
2	Классификация кадровых рисков	ПК-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания, прикладные задания, самостоятельная работа
3	Управление кадровыми рисками при принятии управленческих решений	ПК-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания, прикладные задания, самостоятельная работа
4	Методы управления кадровыми рисками	ПК-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания, прикладные задания, самостоятельная работа
5	Анализ и оценка кадровых рисков	ПК-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания, прикладные задания, самостоятельная работа
6	Практический опыт управления кадровыми рисками в организациях	ПК-1, ПК-3	Устный опрос, тесты, стандартные задания, прикладные задания, самостоятельная работа

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Ответы на вопросы осуществляются с использованием выданных вопросов на бумажном носителе. Решение практических заданий осуществляется с использованием выданных задач на бумажном носителе.

Время ответа на вопросы и задания билета 60 мин. Затем осуществляется проверка билета экзаменатором, потом выставляется оценка, согласно методике выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками в организации: учебное пособие / О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова, Т.С. Латушкина. – Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. – 162 с. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/90964.html>.

2. Панягина А.Е. Управление рисками на предприятии: теория и практика: учебное пособие / А.Е. Панягина, А.В. Свистунов. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2020. – 284 с. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/96561.html>.

Дополнительная литература

3. Алексеенко В.Б. Управление рисками в производственно-хозяйственной деятельности предприятия: учебно-методическое пособие / В.Б. Алексеенко, Г.М. Кутлыева, Ю.И. Мочалова. – Москва: Российский университет дружбы народов, 2013. – 88 с. – Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/22224.html>

4. Управление кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Долженкова, Е. В. Камнева, А. Л. Сафонов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — Москва : Прометей, 2022. — 286 с. — ISBN 978-5-00172-241-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125640.html>

5. Методические указания к изучению дисциплины, проведению практических занятий и выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Кадровые риски» для обучающихся по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» очной и заочной форм обучения / ФГБОУ ВО «ВГТУ»; сост. В.Ю. Пестов. Воронеж, 2022 21 с.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Комплект лицензионного программного обеспечения:

Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Российское образование: федеральный портал: URL: <https://edu.ru/?ysclid=ld1p7vcu6t57035068>

Образовательный портал ВГТУ: URL: <https://old.education.cchgeu.ru/>

Форсайт: научный журнал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»: URL: <https://foresight-journal.hse.ru/?ysclid=ld1ooq49wy405310132>

Российский журнал менеджмента: научный журнал URL: <http://www.rjm.ru/>

Эксперт: журнал – URL: <http://www.expert.ru>

[Экономическая безопасность: международный научно-практический журнал](#)]

URL: <https://1economic.ru/journals/ecsec>

Информационные справочные системы:

Справочная система ВГТУ <https://wiki.cchgeu.ru/>

СПС Консультант Бюджетные организации: Версия Проф

Современные профессиональные базы данных:

«Aup.ru» - административно-управленческий портал: URL: www.aup.ru/.

Федеральный образовательный портал: Экономика. Социология. Менеджмент: URL: <https://ecsocman.hse.ru/>

База данных института статистических исследований и экономики знаний: URL: <https://issek.hse.ru/>

База данных научной электронной библиотеки elibrary: URL: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>.

Корпоративный менеджмент: библиотека управления: URL: <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>.

РосБизнесКонсалтинг — информационное аналитическое агентство URL: <https://www.rbc.ru/>

STPLAN.RU — Стратегическое планирование и управление: URL: <http://www.stplan.ru/>

[Экономическая безопасность: Информационно-аналитический портал](#): URL: <https://econbez.ru/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающими демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов.

Аудитории для практических занятий, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций по выполнению курсовых работ, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью, оборудованная техническими средствами обучения.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное техническими средствами обучения: персональными компьютерами с лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

10.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Кадровые риски» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков управления кадровыми рисками в организации, анализа и оценки кадровых рисков и др. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории и разбором вопросов, отведенных на самостоятельное изучение.

Контроль усвоения материала дисциплины производится путем проведения экзамена.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Решение задач по алгоритму, подготовка ответов на вопросы семинарского занятия
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
----------	-----------------------------	-------------------------------	--