

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Воронежский государственный технический университет»  
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный  
технический университет»  
Кафедра экономической безопасности

## **КАДРОВЫЕ РИСКИ**

### **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



Воронеж 2022

УДК 331.108  
ББК 65.050

**Составитель:**

канд. экон. наук, доц. В.Ю. Пестов

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.

Методические рекомендации включают основные разделы и темы дисциплины «Кадровые риски», задания для выполнения на практических занятиях, самостоятельной работы.

Методические указания подготовлены в электронном виде и содержатся в файле МУ КР2022. pdf.

Табл. 3, Рис. 3.

УДК 331.108  
ББК 65.050

**Рецензент** - И.А. Гунина, д-р экон. наук, доц.  
кафедры экономической безопасности ВГТУ

*Издается по решению учебно-методического совета  
Воронежского государственного технического университета*

## ВВЕДЕНИЕ

Методические указания предназначены для обучающихся по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» по дисциплине «Кадровые риски». Методические указания включают рекомендации к изучению дисциплины, проведению практических занятий и выполнению самостоятельной работы.

Методические указания включают несколько разделов. В первом разделе приведено содержание основных тем, изучаемых в рамках дисциплины «Кадровые риски». Второй раздел посвящен рекомендациям по выполнению практических занятий. Третий раздел посвящен рекомендациям по выполнению заданий для самостоятельных работ, вопросам для самоконтроля.

Методические указания составлены таким образом, чтобы помочь студенту самостоятельно освоить все разделы дисциплины и получить умения и навыки в области управления кадровыми рисками организации, выработке умений самостоятельного решения практических проблем в области анализа, оценки и минимизации кадровых рисков с учетом современных концепций, теорий, методов и моделей, позволяющих расширить представления и понимание ключевых аспектов управления кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности предприятий.

Полученные в рамках изучаемой дисциплины знания помогут студентам в их будущей профессии, а также пригодятся при решении различных проблем в области управления кадровыми рисками организации.

Задачами курса являются:

- изучение основ управления кадровыми рисками организации;
- развитие практических навыков применения современных методов управления кадровыми рисками для обеспечения экономической безопасности предприятий;
- 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 организациях.

## 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### *Тема 1. Базовые понятия и категории кадровых рисков в организации:*

- сущность понятия «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.

### *Тема 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 характеров.

### *Тема 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.

### *Тема 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.

### ***Тема 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.

### ***Тема 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.

## 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

### Практическое занятие № 1

#### *Задание.*

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).

### Практическое занятие № 2

#### *Задание.*

Укажите группировку методов оценки и анализа кадровых рисков в зависимости от полноты информации, имеющейся у субъекта хозяйственной деятельности (рис. 2.1):



Рисунок 2.1. Методы оценки кадровых рисков в зависимости от полноты информации, имеющейся у субъекта хозяйственной деятельности

### Практическое занятие № 3

#### **Задание.**

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 от работников;
- 10) ориентация сотрудников на решение внутренних тактических задач.

### Практическое занятие № 4

#### **Задание.**

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.

## Практическое занятие № 5

### **Задание.**

Сделайте сравнительный анализ методов оценки и анализа кадровых рисков в организации и заполните табл. 2.1.

Таблица 2.1

Сравнительный анализ методов оценки и анализа рисков в организации

Наименование метода	Достоинства	Недостатки
1 Метод сценариев		
2 Метод экспертных оценок		
3 Расчетно-аналитический метод		
4 Статистический анализ		
5 Бенчмаркинг		
6 Модель Монте-Карло		
7 Дерево решений		
8 Анализ чувствительности		

## Практическое занятие № 6

### **Задание.**

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).

## Практическое занятие № 7

### **Задание.**

Необходимо составить «карту рисков» для организации (рис. 2.2):





Рисунок 2.2. «Карта рисков» для организации

- а) риск 1: \_\_\_\_\_
- б) риск 2: \_\_\_\_\_
- в) риск 3: \_\_\_\_\_
- г) риск 4: \_\_\_\_\_
- д) риск 5: \_\_\_\_\_

### Практическое занятие № 8

#### Проблемный семинар: «Проблемы выявления, анализа, оценки и минимизации кадровых рисков в организации»

**Цель** – активизация творческого потенциала, повышение уровня теоретической и практической подготовки в области исследования проблем управления кадровыми рисками в организациях.

#### *Вопросы для обсуждения на семинаре*

1. Кадровые риски как объект управления.
2. Кадровые риски количественного и качественного характеров.
3. Отечественный и зарубежный опыт управления кадровыми рисками в работе с персоналом.
4. Оценка рисков в процессе высвобождения персонала и меры по минимизации рисков.
5. Качественные и количественные показатели оценки кадровых рисков.
6. Оценка рисков в процессе обучения персонала и меры по минимизации рисков.
7. Разработка требований к системе управления кадровыми рисками в организации.
8. Оценка рисков в процессе организации труда персонала и меры по минимизации рисков.

9. Организационный механизм управления кадровыми рисками в организации

10. Оценка рисков в процессе повышения квалификации (подготовки, переподготовки) персонала и меры по минимизации рисков.

11. Нормативно-методическое обеспечение системы управления кадровыми рисками организации.

12. Оценка рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и меры по минимизации рисков.

13. Принципы формирования и функционирования системы управления кадровыми рисками в организации.

14. Оценка рисков при организации проведения аттестации персонала и меры по минимизации рисков.

### Практическое занятие № 9

#### **Задание.**

На указанной схеме процесса управления кадровыми рисками в организации (рис. 2.3) вставьте названия пропущенных этапов:

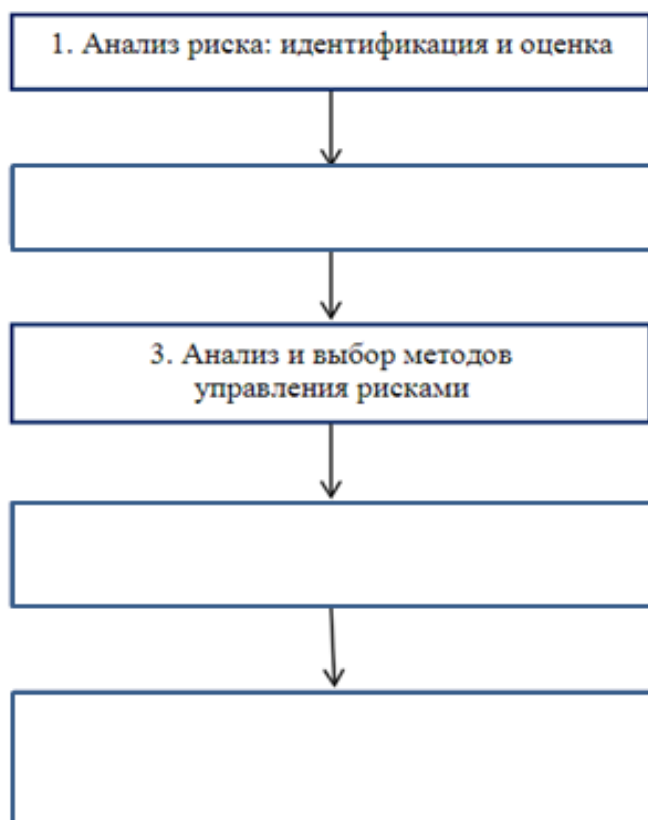


Рисунок 2.3. Схема процесса управления кадровыми рисками в организации

## Практическое занятие № 10

### **Задание.**

Постройте схемы классификации кадровых рисков по нижеуказанным критериям:

- возможным размерам ущерба;
- степени регулярности потенциального проявления;
- степени правомерности;
- степени чувствительности к кадровым рискам различных групп заинтересованных лиц;
- причинам возникновения;
- сфере локализации;
- объекту риска;
- источникам риска;
- сферам деятельности организации;
- систематичности проявления;
- видам деятельности организации;
- результатам деятельности.

Классификация кадровых рисков, предполагающая их разделение на группы по определенным критериям, позволяет оценить место каждого в общей системе и создает потенциальные возможности выбора наиболее эффективных соответствующих методов и приемов управления кадровыми рисками.

## Практическое занятие № 11

### **Задание.**

Заполните таблицу, указав для каждого подхода к управлению кадровыми рисками соответствующие ему направления (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Подходы к управлению кадровыми рисками

Наименование подхода к управлению кадровыми рисками	Направления
Активный подход к управлению кадровыми рисками	
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 рисковог события, а можно избежать лишь части потерь.

## **Практическое занятие № 12**

### ***Задание.***

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.

## **Практическое занятие № 13**

### ***Задание.***

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.

## Практическое занятие № 14

### *Задание.*

Проанализируйте нижеуказанные факторы. Выберите из общего списка факторы, которые являются мотивирующими (способствующими усилению лояльности сотрудников), а также 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 сотрудников организации;
- отсутствие возможности профессионального роста;
- формальный (недемократичный) стиль руководства.

Ответ представить в виде табл. 2.3.

Таблица 2.3

#### Анализ факторов при управлении кадровыми рисками

Мотивирующие факторы (способствующие усилению лояльности сотрудников)	Факторы, способствующие ослаблению лояльности сотрудников
...	...

### **3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

#### **Задание № 1**

#### **Подготовка аннотации статьи по современным и актуальным проблемам в области управления кадровыми рисками организации**

Аннотация – краткое, обобщенное описание (характеристика) текста статьи. Аннотация включает характеристику основной темы, проблемы, объекта, цели работы и ее результаты. В аннотации указывают, что нового несет в себе данный документ в сравнении с другими схожими по тематике и целевому назначению. Аннотация может включать сведения об авторе и достоинствах работы. Аннотация состоит из двух частей. В первой части формулируется основная тема статьи, а во второй – перечисляются основные положения, проблемы, пути их решения.

Для подготовки аннотации статьи необходимо изучить публикации, отражающие современные проблемы в области управления кадровыми рисками организации, ориентируясь на содержание дисциплины, которое приведено в первом разделе данных методических указаний.

По одной из представленных тем дисциплины необходимо найти статью, в которой рассматриваются современные проблемы в области выявления, анализа, оценки и минимизации кадровых рисков организации и (или) пути их решения.

Статья может содержать описание практического опыта в области управления кадровыми рисками организации, проблемы конкретных предприятий в этой области и пути их решения.

Для изучения и подбора материала необходимо воспользоваться такими периодическими изданиями (журналами), как «Экономическая безопасность», «Вестник экономической безопасности», «Вестник Академии экономической безопасности МВД России», «Национальная безопасность», «Проблемы теории и практики управления», «Профиль», «Эксперт» и др., а также материалами, представленными на соответствующих специализированных сайтах в сети Интернет.

При написании аннотации необходимо придерживаться следующих общих рекомендаций:

- обоснование актуальности выбранной статьи;
- постановка проблемы, ее описание и краткая история (предпосылки) ее возникновения;
- характеристика организации, краткое представление;
- объект и предмет изучения;
- описание ситуации, представленной в статье в хронологии событий;
- направления и методы решения проблемы, представленные автором статьи;

результаты, полученные на предприятии и описанные в статье;  
точка зрения обучающегося на проблему и подходы к решению проблемы, спорные аспекты статьи.

Объем аннотации около 4-5 страниц, при этом статья для аннотации не должна быть позднее трехлетней давности. При подготовке необходимо использовать синтез методов научного исследования и творческого подхода. Выводы могут сопровождаться рекомендациями, оценками, предложениями, гипотезами, описанными в статье.

## **Задание № 2**

### **Разработка глоссария по темам дисциплины «Кадровые риски»**

Обучающиеся по завершении изучения дисциплины «Кадровые риски» должны составить терминологический глоссарий по темам, в котором следует представить определения ключевых понятий и категорий дисциплины.

По каждой из 6 тем курса следует рассмотреть не менее 5 определений.

При составлении глоссария обучающиеся должны использовать различные специальные источники, в том числе учебное пособие, учебники, периодику, ресурсы сети Интернет. На каждое приведенное определение должна быть ссылка на источник.

Глоссарий необходимо подготовить по следующим темам дисциплины «Кадровые риски»:

тема 1: базовые понятия и категории кадровых рисков в организации;

тема 2: классификация кадровых рисков;

тема 3: управление кадровыми рисками при принятии управленческих решений;

тема 4: методы управления кадровыми рисками;

тема 5: анализ и оценка кадровых рисков;

тема 6: практический опыт управления кадровыми рисками в организациях.

Глоссарий представляет собой перечень основных терминов (определений) с указанием источника литературы. Допускается несколько различных трактовок одного термина, при этом обязательно указание автора определения или (и) источника литературы.

Термины (определения) группируются по темам. Желательно расположить их по алфавиту. Одни и те же определения не должны повторяться в разных темах. Общее количество терминов в глоссарии не менее 30.

## Вопросы для самоконтроля

1. Назовите цели и задачи анализа и оценки кадровых рисков в организации?
2. Дайте характеристику методологии управления кадровыми рисками?
3. В чем отличия кадровых рисков количественного и качественного характера?
4. Назовите качественные и количественные показатели оценки кадровых рисков?
5. Назовите особенности анализа рисков недостаточного функционального обеспечения службы управления персоналом?
6. В чем заключается анализ рисков, связанных с неэффективной коммуникацией между службой управления персоналом и другими подразделениями, линейными руководителями?
7. В чем сущность концепции управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации?
8. Назовите меры по обеспечению экономической безопасности предприятий за счет минимизации кадровых рисков?
9. Охарактеризуйте технологии управления кадровыми рисками на предприятиях?
10. Назовите основные методы диагностики и оценки кадровых рисков в организации?
11. Перечислите основные этапы процесса управления кадровыми рисками?
12. Охарактеризуйте отечественный и зарубежный опыт управления кадровыми рисками в работе с персоналом?
13. В чем заключается сущность оценки рисков в процессе высвобождения персонала и мер по минимизации рисков?
14. В чем заключается сущность оценки рисков в процессе обучения персонала и мер по минимизации данных рисков?
15. В чем заключается сущность оценки рисков в процессе организации труда персонала и мер по минимизации рисков?
16. В чем заключается сущность оценки рисков в процессе повышения квалификации (подготовки, переподготовки) персонала и мер по минимизации рисков?
17. В чем заключается сущность оценки рисков в процессе профориентации и трудовой адаптации персонала и мер по минимизации рисков?
18. В чем заключается анализ рисков кадровых технологий?
19. В чем заключается сущность оценки рисков при организации проведения аттестации персонала и мер по минимизации рисков?
20. В чем заключается сущность оценки рисков при планировании работы с персоналом и мер по минимизации рисков?



21. В чем заключается сущность оценки рисков при найме, отборе и приеме персонала и мер по минимизации рисков?
22. В чем заключается сущность оценки рисков при подборе и расстановке персонала и мер по минимизации рисков?
23. В чем заключается сущность оценки рисков в процессе организации деловой оценки персонала и мер по минимизации рисков?
24. Объясните, чем может быть преимущественно обусловлено целенаправленное рисковое поведение работников организации?
25. В чем заключается сущность оценки рисков при управлении деловой карьерой персонала и мер по минимизации рисков?
26. Сформулируйте компоненты экономической и социальной эффективности управления кадровыми рисками в организации?
27. В чем заключается сущность оценки рисков при управлении кадровым резервом и мер по минимизации рисков?
28. В чем заключается сущность оценки рисков при управлении служебно-профессиональным продвижением персонала и мер по минимизации данных рисков?
29. Перечислите и охарактеризуйте основные принципы классификации кадровых рисков?
30. Сформулируйте понятие методов управления кадровыми рисками организации?
31. Охарактеризуйте рисковые случаи: случайные (неумышленные) и неслучайные (целенаправленные)?
32. В чем заключается социально-экономическое содержание и какая структура кадровых рисков?
33. Охарактеризуйте основные методы управления кадровыми рисками в организации?
34. Сформулируйте понятие «кадровый риск»?
35. В чем заключается взаимосвязь систем управления кадровыми рисками и экономической безопасности?
36. Охарактеризуйте факторы и условия, влияющие на возникновение кадровых рисков в организации (внутренние и внешние факторы)?

## 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, неэффективностью 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. 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.

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

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

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Методические указания включают три раздела, которые содержат: задания для самостоятельного изучения дисциплины «Кадровые риски», перечень домашних заданий, требования к выполнению практических занятий. Все формы и виды заданий связаны с самостоятельным освоением компетенций.

Изучение дисциплины предусматривает выполнение самостоятельных заданий, необходимых для получения знаний, базирующихся на применении различных подходов в области выявления, анализа, оценки и минимизации кадровых рисков в организации. Самостоятельная работа включает теоретическое изучение материала, решение практических заданий.

## 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

Составители:  
Пестов Владислав Юрьевич

В авторской редакции

Подписано к изданию .02.2022.

Уч.–изд. л. . «С» .

для обучающихся

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический  
университет»  
394026 Воронеж, Московский просп., 14