



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»
(ФГБОУ ВО «НГУЭУ», НГУЭУ)

Кафедра экономики труда и управления персоналом

Рег. № 819-22/02

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление:

38.05.01 Экономическая безопасность

Направленность, профиль:

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности государства и бизнеса

Новосибирск 2022

Методические указания по выполнению контрольной работы разработаны
Нехаевым Андреем Ивановичем - канд. экон. наук, доцентом кафедры экономики труда и
управления персоналом
Волковой Анной Сергеевной - канд. экон. наук, доцентом кафедры экономики труда и
управления персоналом

Методические указания по выполнению контрольной работы прошли экспертизу
методического отдела

Утверждено на заседании кафедры
экономики труда и управления персоналом
(протокол от «16» марта 2022 г. № 4).

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ 2. ИНСТРУКЦИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

РАЗДЕЛ 3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Приложения

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель выполнения контрольной работы – закрепить теоретические знания и приобрести практические навыки при изучении вопросов в области теории и практики управления кадровой безопасностью организации.

Задачи контрольной работы:

- углубление теоретических знаний по отдельным, наиболее важным темам и проблемам теории и практики управления кадровой безопасностью организации;
- формирование навыков самостоятельного изучения и использования научной, методической, справочной, учебной и другой литературы;
- приобретение навыков практического умения устанавливать взаимосвязи, составлять, обобщать, оценивать, обосновывать выводы на основе социально-экономической и другой информации.

При выполнении контрольной работы студенты должны использовать научную, методическую, справочную, нормативно-правовую, учебную литературу, а также тексты лекций.

К промежуточной аттестации, как форме контроля по дисциплине, студенты допускаются при наличии зачета по контрольной работе.

РАЗДЕЛ 2. ИНСТРУКЦИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

2.1. Этапы написания контрольной работы:

1. Внимательно изучить данные Методические указания, получив при необходимости ответы на возникшие вопросы (консультацию) преподавателя.

2. Определить свой вариант контрольной работы согласно правилам, в противном случае работа к проверке не допускается.

3. Оценить для себя трудоёмкость выполнения каждого задания и величину получаемых за него баллов, и сопоставив с минимальной суммой баллов, необходимых для положительной оценки, установить приоритетность выполнения заданий по контрольной работе.

4. Разработка и выполнение контрольной работы предполагает изучение методической и учебной литературы, для чего можно воспользоваться рекомендуемым списком литературы в рабочей программе «Управление кадровой безопасностью организации».

5. Выполнить текст контрольной работы в полном соответствии с содержанием и структурой, согласно пункту 2.4.

6. Оформить титульный лист в соответствии с установленной формой (см. приложение А).

7. Произвести загрузку выполненной контрольной работы на Образовательный портал НГУЭУ (<https://sdo.nsuem.ru/>) внутри соответствующего дисциплине курса. Контрольная работа загружается студентами в срок с начала обучения по дисциплине, но не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала сессии.

8. Если по контрольной работе сделаны замечания, студент должен учесть их, в конце работы переделать (дополнить) задание, где были допущены ошибки, и сдать работу на повторную проверку.

2.2. Признаки, определяющие качество выполнения контрольной работы.

Контрольная работа должна соответствовать определенным требованиям:

- содержать самостоятельный анализ литературных источников со ссылками на них, оформленными в соответствии с Внутренним стандартом НГУЭУ «Оформление письменных работ студентов»;
- включать в себя конкретные расчетные формулы и пояснения к ним в рамках

изучаемых вопросов;

- содержать конкретные расчеты, необходимые для решения задачи.

2.3. Правила выбора варианта работы

Всего предложено 10 (десять) вариантов контрольной работы по учебной дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит в государственных организациях».

Каждый магистрант выполняет один вариант контрольной работы, который соответствует последней цифре номера его зачетной книжки.

Номер варианта контрольной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Последняя цифра номера зачетной книжки обучающегося (студенческого билета)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0

2.4. Структура и оформление контрольной работы

Содержание работы выполняется в соответствии со следующей структурой:

1. Титульный лист (см. приложение А).

2. Теоретическое задание № 1.

2.1 Текст теоретического задания

2.2 Ответ на теоретическое задание

3. Практическое задание № 2.

3.1 Ответ на практическое задание

4. Список использованных источников

2.5 Требования к оформлению работы:

Объем контрольной работы должен составлять 8-12 страниц печатного текста на листе А4 (210х297мм), WORD, Times New Roman 14, интервал 1,5.

Прочие требования к оформлению - согласно внутреннему стандарту НГУЭУ «Оформление письменных студенческих работ». Адрес стандарта: https://nsuem.ru/university/documents/materials/BCт_оформление_письменных_работ.pdf

2.6 Правила установления балловой оценки

Оценка результатов контрольной работы проводится по 100-балльной шкале, которая затем переводится в оценки «зачтено» или «не зачтено» по следующей шкале:

Оценочная шкала для итоговой проверки контрольной работы

Оценочная шкала	Не зачтено	Зачтено
Необходимое количество баллов	0-70	Свыше 70

Распределение баллов по заданиям отдельного варианта для итоговой оценки

Максимально возможное количество баллов

Задания контрольной работы	Баллы
Теоретическое задание № 1	50
Практическое задание № 2	50

3.3. Процедура оценки контрольной работы

Результатом проверки контрольной работы является итоговая сумма баллов, включающая оценки всех элементов контрольной работы.

Контрольная работа, выполненная не по заданному варианту, небрежно оформленная или аналогичная работе другого студента, не может быть зачтена и возвращается без проверки.

В случае неудовлетворительной оценки по контрольной работе преподаватель пишет рецензию, которая содержит следующие элементы:

- общая характеристика работы в целом и выполненных элементов заданий;
- перечисление невыполненных или выполненных неверно элементов заданий;
- степень самостоятельности студента при написании работы;
- указание на характер ошибок, выявленных при проверке работы.

Рецензия фиксируется и отображается в электронном ресурсе вуза.

В случае неудовлетворительной оценки работы последняя должна быть исправлена, а затем предоставлена на повторное рецензирование

Сроки представления контрольной работы и доработки по выявленным замечаниям определяются в соответствии с утвержденным вузом графиком учебного процесса.

РАЗДЕЛ 3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

3.1 Теоретическое задание № 1.

Представить ответ по предусмотренной вариантом теме:

Вариант	Тема теоретического задания
1	Классификация угроз кадровой безопасности организации-работодателя и методов противодействия этим угрозам
2	Особенности обеспечения кадровой безопасности в основных сферах профессиональной деятельности
3	Основные элементы системы управления кадровой безопасностью организации
4	Принципы организации и функционирования системы управления кадровой безопасностью организации
5	Угроза переманивания сотрудников организации
6	Угроза склонения сотрудников к нелояльному поведению в отношении работодателя
7	Причины возникновения угроз информационной безопасности организации с участием ее персонала и методы противодействия этим угрозам
8	Управление персоналом организации в целях обеспечения ее информационной безопасности
9	Причины возникновения угроз имущественной безопасности организации с участием ее персонала и методы противодействия этим угрозам
10	Управление персоналом организации в целях обеспечения ее имущественной безопасности

Ссылки на использованные источники обязательны.

3.2 Практическое задание № 2

1. Составить перечень кадровых рисков угрожающих Вашей организации в отчетном периоде. Профиль должен учитывать как внутренние, так и внешние кадровые риски.

2. Оценить значимость риска, частоту проявления. Рассчитать итоговую интегральную оценку.

3. Опираясь на величину итоговой интегральной оценки проранжировать риски по степени влияния на деятельность организации и её персонала.

4. Построить профиль кадровых рисков организации в табличной и графической форме.

5. Распределить все риски на группы по уровням: критический, высокий, средний, низкий, минимальный, используя шкалу Харрингтона, дополненную вербальным описанием каждого интервала шкалы (Таблица 1).

Таблица 1. Количественная шкала оценки кадровых рисков

Интервал изменения кадрового риска	Уровень кадрового риска	Описание кадрового риска
1,0 - 0,8 Средняя оценка -0,9	Критический (очень высокий)	Вероятность проявления кадрового риска максимальная, последствия кадрового риска очень велики
0,8 - 0,63 Средняя оценка – 0,5	Высокий	Вероятность проявления кадрового риска высокая, последствия кадрового риска значительные
0,63 – 0,37 Средняя оценка – 0,5	Средний	Вероятность проявления кадрового риска – средняя, последствия кадрового риска незначительные
0,37-0,2 Средняя оценка – 0,28	Низкий	Вероятность проявления кадрового риска – низкая, последствия кадрового риска малы
0,2-0 Средняя оценка 0,1	Минимальный	Проявления кадрового риска – маловероятно, последствия кадрового риска – минимальны.

Методические указания

1. Примерны перечень кадровых рисков, которые в той или иной степени приводят к угрозам безопасности персонала, к угрозам информационной и имущественной безопасности организации:

- риск потери квалифицированных сотрудников в связи с текучестью кадров;
- риск найма на работу деструктивного менеджера;
- неблагоприятный психологический климат в коллективе;
- несоответствие системы мотивации труда системе оценки эффективности персонала;
- снижение производительности труда;
- неэффективная реализации кадровой политики;
- перерасход средств на содержание персонала;
- игнорирование личных качеств и зависимостей кандидата на должность при подборе;
- материальные и имущественные хищения со стороны работников;
- недостаток численности и квалификации персонала.

2. При оценке кадровых рисков необходимо использовать два критерия:

1) результат (величина последствий) от проявления риска (диапазон от минимальных до критических последствий, от 0 до 1 соответственно);

2) вероятность проявления риска (диапазон – от маловероятных до постоянного проявления, от 0 до 1 соответственно).

3) Интегральная оценка каждого риска должна осуществляться по следующей формуле:

$$R_i = \sum_{k=1}^n \frac{(X_{ik} + Y_{ik})}{2}$$

Где R_i - уровень i -того риска;

X_{ik} – это оценка результата (величины последствий) от проявления i -того риска k -м субъектом оценки (экспертом);

Y_{ik} - оценка вероятности проявления i -того риска k -м субъектом оценки (экспертом);

k - номер субъекта оценки – эксперта



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»
(ФГБОУ ВО «НГУЭУ», НГУЭУ)

Кафедра [наименование кафедры]

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Дисциплина: [Наименование дисциплины]

Ф.И.О студента: [Фамилия Имя Отчество]

Направление: [код и Наименование]

Направленность (профиль): [Наименование]

Номер группы:

Номер зачетной книжки:

Номер варианта контрольной работы:

Проверил: [Фамилия Имя Отчество, ученая степень, должность]

Новосибирск [год]