

Журнал «Казанский экономический вестник» входит в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук, утвержденных ВАК РФ.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Научный консультант

И.Р. Гафуров, доктор экономических наук, профессор

Научный редактор

Н.Г. Багаутдинова, доктор экономических наук, профессор

Главный редактор

А.Р. Сафиуллин, доктор экономических наук, доцент

Члены редколлегии:

Ж.М. Аяпова, кандидат экономических наук, доцент, директор Бизнес-школы АО «Казахский гуманитарно-юридический университет» (г. Астана, Республика Казахстан);

В.И. Вагизова, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

Х.Н. Кафтанджиев, доктор философских наук, профессор,

Софийский университет «Св. Климент Охридский»;

Н.В. Киносьян, PhD, Университет Кардиффа (г. Кардифф, Уэльс, Великобритания),

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

И.А. Киришин, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

И.К. Кочар, PhD, Экономический университет во Вроцлаве (г. Вроцлав, Польша);

Л.И. Куликова, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

Р.М. Марданшина, кандидат педагогических наук, доцент,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

А.Р. Масалимова, доктор педагогических наук, доцент, Институт психологии и образования, ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

А.Н. Мельник, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

В.И. Питербург, доктор физико-математических наук, профессор, ФГБОУ ВО

«Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»;

Е.Г. Попкова, доктор экономических наук, профессор,

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет»;

Л.Н. Сафиуллин, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

М.Р. Сафиуллин, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

Н.З. Сафиуллин, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

А.Ю. Соколов, доктор экономических наук, доцент,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

Б.В. Соколов, доктор технических наук, профессор,

ФГБУН «Санкт-Петербургский институт информатики

и автоматизации Российской академии наук»;

Е.В. Фахрутдинова, доктор экономических наук, профессор,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»;

А.И. Шигаев, доктор экономических наук, доцент,

Институт управления, экономики и финансов,

ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет».

Учредитель издания

ФГАОУ ВО

«Казанский (Приволжский)
федеральный университет»

Адрес редакции:

420012,

Республика Татарстан,

г. Казань,

ул. Бутлерова, д. 4.

Тел. 2-91-13-26

Электронная версия журнала

«Казанский экономический
вестник»

<http://www.ej.kpfu.ru>

Журнал включен

в Реферативный журнал

и Базы данных ВИНТИ.

Сведения о журнале

ежегодно публикуются

в международной справочной

системе по периодическим

и продолжающимся изданиям

“Ulrich’s Periodicals Directory”

Договор с ВИНТИ

R0181/034-06

Редактор:

Н.И. Андропова

Компьютерная верстка:

А.И. Галиуллина

Основан в 2005 году

The journal "Kazan economic vestnik" is included into the list of the leading reviewed scientific journals and editions, in which main scientific results of candidate and doctoral dissertations, approved by State Commission for Academic Degrees and Titles, must be published.

EDITORIAL BOARD

Scientific Adviser

I.R. Gafurov (Doctor of Economic Sciences, Full Professor)

Science Editor

N.G. Bagautdinova (Doctor of Economic Sciences, Full Professor)

Editor-in-chief

A.R. Safiullin (Doctor of Economic Sciences, Docent)

Members of the Editorial Board:

Zh. Ayapova (Doctor of Science in Economics, Associate Professor, Head of the Business School 'Kazakh Humanitarian Law University', Astana, The Republic of Kazakhstan)

V. Vagizova (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

Kh. Kaftandzhiev (Doctor of Philological Sciences, Full Professor, Sofia University "St. Kliment Ohridski")

N. Kinosyan (PhD, Cardiff University, Cardiff, Wales, United Kingdom, Kazan (Volga region) Federal University)

I. Kirshin (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

I. Kochar (PhD, Wrocław Economic University, Wrocław, Poland)

L. Kulikova (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

R. Mardanshina (Doctor of Pedagogic Sciences, Associate Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

A. Masalimova (Doctor of Pedagogic Sciences, Associate Professor, Institute of Psychology and Education, Kazan (Volga region) Federal University)

A. Melnik (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

V. Peterbarg (Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Full Professor, Lomonosov Moscow State University)

E. Popkova (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Volgograd State Technical University)

L. Safiullin (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

M. Safiullin (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

N. Safiullin (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

A. Sokolov (Doctor of Science in Economics, Associate Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

B. Sokolov (Doctor of Engineering Sciences, Full Professor, St. Petersburg Institute for Informatics and Automation of the Russian Academy of Sciences)

E. Fakhrutdinova (Doctor of Science in Economics, Full Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

A. Shigaev (Doctor of Science in Economics, Associate Professor, Institute of Management, Economics and Finance, Kazan (Volga region) Federal University)

Founder of the edition
Kazan (Volga region)
Federal University

Editors Office address:

420012,
Tatarstan Republic,
Kazan, 4 Butlerov st.
Tel. 2-91-13-26

Internet version of the journal
"Kazan economic vestnik"
<http://www.ej.kpfu.ru>

The journal is included in the abstracting journal and VINITI database. The information about the journal is annually published in the international reference system on periodical and continuing publications "Ulrich's Periodicals Directory". Agreement with VINITI RO181/034-06

Editor:

N.I. Andronova

Computer lead out:

A.I. Galiullina

Founded in 2005

The journal is registered by the Federal Supervising Service on observance in the sphere of communication, information technologies and mass communications.
Registration certificate:
of January 31, 2012.

Format 60x84/8. Circulation 500 copies.
Signed for printing 25.04.2020. Order № 44/7.
© Institute of Economics and Finance KFU, 2020

Printed at the publishing house
of the Kazan University
420008, Kazan, 1/37 Professor Nuzhin Str.
Tel. (843) 233-73-59, 233-73-28

The authors' view point may not coincide with the opinion of the Editorial Board.

The manuscripts are reviewed and are not returned.

When reprinted the reference to «Kazan economic vestnik» is required.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

<i>И.Р. Бадыкова.</i> Текущие проблемы, прогнозы и перспективы развития корпоративной социальной ответственности в России	5
<i>Д.А. Бочкарев, И.В. Гуськова, Н.Е. Серебровская.</i> Современное российское предпринимательство: актуальные характеристики и тренды	13
<i>Л.А. Голицына, И.В. Юсупова, С.А. Голицын.</i> Актуальные вопросы совершенствования стратегического планирования	20

РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

<i>С.Л. Алексеев.</i> Соотношение методов и мер антикоррупционного контроля в субъектах Российской Федерации	25
<i>Л.А. Голицына, И.В. Юсупова, С.А. Голицын.</i> Особенности реализации национального проекта «Международная кооперация и экспорт» в Республике Татарстан.....	31
<i>Д.В. Косолапов, Н.З. Сайфудинова.</i> Государственно-частное партнерство как современный инструмент регионального стратегического планирования и управления в автодорожной отрасли	37
<i>С.А. Попова, Д.А. Коробейников, Е.А. Колпакова.</i> Типология сельских территорий Российской Федерации на основе демографической дифференциации регионов	42
<i>Н.З. Сайфудинова, Д.К. Шигапова, Е.И. Петунин.</i> Финансовый потенциал региона	48

ФИНАНСЫ И КРЕДИТ

<i>Н.В. Лазарева.</i> Учет, отчетность и платежи при недропользовании.....	54
<i>А.В. Лебедев.</i> Сравнительный анализ динамики финансовых и макроэкономических параметров российской экономики	59
<i>Д.Ш. Усанова, А.А. Тюрина, Э.И. Хайруллина.</i> Анализ несостоятельности (банкротства) компаний нефтегазового сектора Республики Татарстан	68
<i>Л.И. Юзвович, Д.Ю. Разумовский.</i> Использование типовых моделей финансового поведения населения в условиях макроэкономической нестабильности	75

ВОПРОСЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

<i>А.К. Амерханова, Л.Н. Сафиуллин.</i> Роль интеллектуальной собственности в экономике РФ.....	83
<i>А.В. Артемьев, Л.А. Ельшин.</i> Разработка и обоснование использования процессной модели управления университетом в современных условиях	87
<i>Д.М. Шакирова, Д.В. Сергеева, Д.А. Макуева, К.Р. Гафиатуллина, А.А. Баранов, Д.Д. Ахметов.</i> Методы управления задачами сотрудников	98

УДК 005.4

Д.М. ШАКИРОВА,

доцент, кандидат социологических наук

Казанский государственный энергетический университет

Д.В. СЕРГЕЕВА,

студент

Казанский государственный энергетический университет

Д.А. МАКУЕВА,

студент

Казанский государственный энергетический университет

К.Р. ГАФИАТУЛЛИНА,

студент

Казанский государственный энергетический университет

А.А. БАРАНОВ,

студент

Казанский государственный энергетический университет

Д.Д. АХМЕТОВ,

студент

Казанский государственный энергетический университет

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАДАЧАМИ СОТРУДНИКОВ

Аннотация. В процессе своей деятельности руководитель так или иначе сталкивается с организационным вопросом, включающим в себя в первую очередь аспекты по построению самого процесса производства и управлению им. При этом ключевая роль в данном вопросе принадлежит сотрудникам, задействованным в этом процессе. В силу того что эффективность работы зависит от степени удовлетворенности и мотивирования сотрудников, главными задачами руководителя являются способность увидеть потенциал каждого из своих подопечных и найти определенные рычаги воздействия на него. Вследствие чего управление персоналом представляет собой довольно сложный процесс.

Правильный выбор стратегии управления персоналом считается ключевым фактором, позволяющим организации получить наибольшую прибыль. Приоритетной целью данной статьи является изучение современных методов управления персоналом и определение ее условного места и роли в системе управления предприятием. В работе рассматриваются методы управления задачами сотрудников, выделение наиболее эффективных, а также описываются функции управления персоналом. Кроме того, приводятся примеры опыта советского и зарубежного руководства.

Ключевые слова: задачи управления, командный подход, обратная связь, командообразование, система управления, кадровый потенциал.

В связи с тем, что массив экономических знаний служит фундаментом прогресса во всех сферах экономики [1], для достижения стратегических целей бизнес-структур необходимым является проведение системной работы по совершенствованию процесса управления предприятием. В действительности высокое развитие экономики во многом зависит от успешного

управления. Практика показывает, что организации, придерживающиеся комплексного планирования, управления и организации производственного процесса, выполняют работу более успешно, что приводит к прибыли выше средней по отрасли. Объектами системы управления являются работники, трудовой коллектив, рабочие группы, субъектами управления

персоналом являются руководители различных уровней.

Эффективная система управления персоналом организации позволяет компании добиться запланированных целей. В современных условиях эффективная деятельность предприятия немыслима без стратегического подхода к управлению кадровым потенциалом. CIPD – самая большая в Европе структура, в которой работают более 133 тыс. специалистов в сфере управления персоналом [2]. Характерное свойство зарубежной направленности – это нормы, которые охватывают практически все сферы деятельности по управлению персоналом, в том числе и узкоспециализированные, и с многочисленными управленческими задачами.

Работа сотрудников организации строится на основании того, каким образом подобран метод и стиль руководства. Основная задача профессионального управленца – обеспечить на производстве эксплуатацию всех видов активов. Правильно поставленная задача обеспечивает оптимальное вовлечение сотрудника в процессе принятия решений и объединение персонала вокруг общефирменной цели. Успешно подобранной и мотивированной команде экспертов-профессионалов по силам решение самых нелегких задач и проблем. И напротив, если коллектив равнодушен, испытывает внутренний конфликт, а также внутри него царит нездоровая конкуренция, то в таком случае даже надежный проект оказывается под угрозой срыва. Из чего следует, что при управлении задачами сотрудников стоит обеспечить здоровый психологический климат в коллективе. Исследования показали, что опытные команды менеджеров со всего мира являются источником, способствующим более высокой степени интернационализации [3].

Сотрудники организации имеют склонность положительно реагировать на личные инициативы опытного руководства, в том случае, когда оно, в свою очередь, учитывает социальные потребности собственных подчиненных. Истинный руководитель получает результат осознанно и скоординировано, обеспечивая профессиональную эксплуатацию всех активов, находящихся в его юрисдикции. Для этого необходимо учитывать дивергентное (создание

новых идей) и конвергентное мышление (логический анализ и выбор лучших идей) сотрудников [4]. Поэтому формулировка цели должна учитывать организационный уровень человеческого капитала и включать переменные, охватывающие все его аспекты.

Для эффективного управления кадровым потенциалом применяют определенные методы, которые можно разделить на две основные группы:

- 1) выполнение требований для развития командной работы персонала и для слаженной системы компании;
- 2) поддержание принципов, отталкивающих от направления по усовершенствованию системы управления.

Действенным методом по построению системы управления задачами сотрудников является анализ по имеющимся целям, задачам и проделанной работе. По мнению Т.Ю. Базарова, самый благоприятный способ анализа – это определение набора ключевых потребностей, которые организация должна удовлетворить для собственного выживания [5]. Существуют и другие эффективные методы управления задачами сотрудников, такие как:

- 1) «Метод сравнений», заключающийся в сравнении уже имеющейся системы управления задачами сотрудников со схожей системой успешной организации;
- 2) «Экспертная аналитика», метод которого заключается в назначении компетентных лиц в сфере управления кадровым потенциалом;
- 3) «Совещания без галстуков», где свободные коллективные обсуждения между руководителями и сотрудниками различных сфер направлены на развитие имеющейся системы;
- 4) «Метод декомпозиции», заключающийся в разделении сложной задачи на простые, что способствует легкому восприятию и усовершенствованию системы управления задачами сотрудников.

Эффективно действующая система управления персоналом содержит в себе абсолютно все процедуры по работе с кадрами, начиная с составления основных идей по взаимодействию руководства с сотрудниками и заканчивая увольнением работников. По мнению Е.В. Маслова, эффективность управления пер-

соналом, наиболее полная реализация поставленных целей во многом зависит от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом предприятия, познания механизма его функционирования, выбора наиболее оптимальных технологий и методов работы с людьми [6]. Чтобы в действующей организации была хорошо налаженная система управления персоналом, она должна выполнять следующие функции:

1. Анализ кадрового потенциала, т. е. планирование кадровой стратегии управления персоналом (планирование потребностей, маркетинг, мониторинг и подбор персонала).

2. Развитие персонала, подразумевает предоставление информации сотрудникам для выполнения их работы.

3. Социальное развитие сотрудников: страхование сотрудников, обеспечение отдыха в свободное от работы время.

4. Стимулирование персонала заключается в нормировании трудового процесса и тарификации оплаты труда.

5. Создание оптимальных условий труда, благоприятных для сотрудников организации и обеспечения их безопасности.

Начиная, например, с анализа кадрового потенциала, первое, что необходимо установить, – это назначение сотрудника. Существуют два пути развития. Первый из них определяет выделение из персонала сотрудника, который наиболее точно справится с поручениями, второй – назначить набор задач различным командам сотрудников. В каждом подходе есть свои преимущества и недостатки. Индивидуальное назначение задачи сотруднику предполагает полную зависимость от конкретного человека. Здесь есть определенные минусы, выражающиеся в том, что определенный сотрудник, выполняющий данное поручение, может не успеть выполнить его в силу высокой загруженности или, например, отсутствия на рабочем месте по тем или иным причинам. Другой вариант управления задачами сотрудников – это назначение их команде; преимущество этого подхода заключается в том, что существует большая вероятность выполнения работы, потому что за нее отвечает группа людей. Главный существенный недостаток при назначении опреде-

ленных задач командам заключается в том, что наиболее компетентный сотрудник, возможно, не примет участие в решении данного вопроса.

При управлении задачами сотрудников стоит убедиться в том, что работа действительно выполняется согласно установленным срокам и при этом качественно. При использовании командного подхода появляется возможность назначения одного члена команды, который возьмет на себя ответственность за выполнение каждой задачи. Если это частные лица, то правильным подходом станет регулярная проверка работы. Каждый процесс в деятельности организации должен быть направлен на получение эффекта (экономического и (или) социального), что приводит к повышению производительности труда, эффективности, отдаче от использованных ресурсов, рентабельности [7].

Анализируя опыт прошлых лет, стоит отметить, что в советский период отделы кадров появились практически во всех организациях, однако функции значительно отличались от того, чем на самом деле занимались подразделения с тем же названием в странах с рыночной экономикой. Главная идея Ленина заключалась в том, чтобы национализировать всю экономику страны и управлять ею из центра как единым механизмом. При таком подходе организации теряли самостоятельность, а вместе с ней и необходимость выполнять многие свойственные им в рыночной экономике функции [8].

Помимо назначения, не менее важным является взаимное уважение между членами команды и руководителями команд. Главная цель состоит в том, чтобы создать среду, в которой лидеры команд способны обеспечить честную и конструктивную обратную связь, а члены команды при этом не испытывают неловкости при озвучивании проблемы или при коммуникации друг с другом. Обеспечение обратной связи с членами команды является одним из лучших способов, которые могут поддержать их, чтобы развиваться профессионально и лично. Делать это можно любым способом, как через средства связи, так и при личном разговоре [9]. Необходимо помнить, что нельзя мотивировать сотрудников по идентичной схеме, кроме того, ресурсы влияют в процессе производства друг на друга. Одни готовы справляться

с большим объемом задач ради материального вознаграждения, а другие ставят в приоритет отдых по расписанию. Наиболее эффективным оказывается сотрудник, который находит для себя баланс между работой и личной жизнью [10]. В каждой компании индивидуальный подход. Например, сотрудникам, которые долгое время работают в одной и той же организации, подходит работа с четким графиком и определенным описанием трудового процесса, так как это люди постоянства. Сотрудники, для которых приоритетом является материальное вознаграждение, при удобном случае поменяют действующее место работы на более высокооплачиваемую должность. Есть сотрудники, для которых статус превыше всего. Существует категория работников, которые придают большое значение порядку во всем. Такие люди организованны и дисциплинированы.

Заключительная часть управления задачами сотрудников включает субъективную оценку любой выполненной работы. Командный подход предполагает регулярный отчет руководителя группы вышестоящему начальству. Данный контроль дает возможность проследить ход и выполнение задач.

Решение вопросов управления персоналом является одним из наиболее приоритетных для большинства организаций. Стоит помнить, что система корпоративного управления компании может быть залогом ее эффективного развития в рыночной экономике либо причиной застоя [11].

Выбор между командами и индивидуальным назначением часто будет зависеть от сложности задачи, а также сочетания навыков персонала. Одним из преимуществ командообразования является то, что сотрудники, знакомясь с поставленными задачами в составе команды, работают более эффективно. Каждый член команды несет ответственность за данные ему поручения, вследствие этого большую роль играет элемент самоконтроля. Для задач более сложного уровня эффективнее дать ответственность за их выполнение определенным лицам. При управлении задачами сотрудников, вероятно, использование различных подходов,

а также их комбинация являются более результативным способом, чем принятие решений, полагаясь лишь на один из них.

Литература

1. Клейнер Г.Б. Экономика, экономическая наука, экономические журналы // Журнал новой экономической ассоциации. – 2020. – № 4 (44). – С. 217–223.
2. Harish Chandar, Junaimah Jauhar and Ahmad Bashawir Abdul Ghani Postgraduates' perception about the causes of brain drain among Malaysian professionals // Problems and Perspectives in Management. – 2015. – Vol. 13. – № 2. – Pp. 365–370.
3. Buzavaite M., Korsakiene R. Human Capital and the Internationalisation of SMEs: A Systemic Literature Review // Entrepreneurial business review. – 2019. – Vol. 7. – № 3. – Pp. 125–142.
4. Нумми П. Руководство по фасилитирующему лидерству. – М.: IMPER Group, 2019. – 228 с.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования. – 8-е изд., стер. – М.: Академия, 2010. – 224 с.
6. Маслов Е.В., Шеметова П.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
7. Korobov S.A., Moseiko V.O., Marusinina E.U., Novoseltseva E.G., Epinina V.S. The substance of a rational approach to entrepreneurship socio-economic development // Integration and Clustering for Sustainable Economic Growth. Contributions to Economics. – 2017. – Pp. 207–223.
8. Журнов Е. Владимир Ильич умел брать от жизни ее радости // Коммерсантъ Власть. – 2012. – № 44. – С. 64.
9. Zhao Y., Zhang X., Wang J., Zhang K., Ordóñez de Pablos P. How do features of social media influence knowledge sharing? An ambient awareness perspective // Journal of Knowledge Management. – 2020. – № 2. – Pp. 439–462.
10. Kirchmeyer C. Managing the work-nonwork boundary: An assessment of organizational responses // Human relations. – 1995. – Vol. 48. – № 5. – Pp. 515–536.
11. Карминский А.М., Рыбалка А.И. Дыры в капитале компаний обрабатывающей промышленности: корпоративное управление и отраслевые ожидания // Журнал новой экономической ассоциации. – 2018. – № 2 (38). – С. 76–103.

Информация об авторах

Шакирова Динара Марселевна, кандидат социологических наук, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: dinara.mm@yandex.ru

Сергеева Диана Вениаминовна, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: diana_ag@mail.ru

Макуева Дилара Ахлимановна, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: dil.avp@mail.ru

Гафиатуллина Камиля Расуловна, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: Kgafiatullina@yandex.com

Баранов Александр Андреевич, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: alexbar200046@gmail.com

Ахметов Даниль Данильевич, студент, Казанский государственный энергетический университет.

E-mail: ahmetov.98@inbox.ru

D.M. SHAKIROVA,

PhD in Sociology, Associate Professor

Kazan State Power Engineering University

D.V. SERGEEVA,

Student

Kazan State Power Engineering University

D.A. MAKUEVA,

Student

Kazan State Power Engineering University

K.R. GAFIATULLINA,

Student

Kazan State Power Engineering University

A.A. BARANOV,

Student

Kazan State Power Engineering University

D.D. AKHMETOV,

Student

Kazan State Power Engineering University

TASK MANAGEMENT METHODS EMPLOYEES

Abstract. The article offers topical solutions to problems regarding the assignment of tasks, ensuring the implementation and evaluation of the work done. The right choice of personnel management strategy is considered a key factor that allows the organization to get the most profit. The article discusses the most problematic situations associated with the personnel management system, taking into account the experience of Soviet leaders. The essence and significance of what management implies and how it is being introduced into this system are determined. The recommendations for improving the management process of the company are studied in detail; the environment in which the management process takes place is analyzed and disclosed. In general, the article is of overview nature and may be useful as a theoretical and methodological basis for the study of management in various organizations, institutions, etc. The priority goal of this article is to study modern methods of personnel management, to determine the conditional place and role of personnel management in the enterprise management system. The solution of organizational issues is one of the most common situations for most organizations in the Russian market, therefore, analyzing the above goals and objectives, we can say that

this personnel management system has a significant impact on the economic condition of the enterprise. For each organization, these procedures are large-scale and individual.

Keywords: management tasks, team approach, feedback, team building, management system, personnel potential.

References

1. *Kleiner G.B.* Economics, economic science, economic journals / G.B. Kleiner // Journal of the New Economic Association. – 2020. – No. 4 (44). – P. 217–223.
2. *Chandar H.* Postgraduates' perception about the causes of brain drain among Malaysian professionals / Harish Chandar, Junaimah Jauhar and Ahmad Bashawir Abdul Ghani // Problems and Perspectives in Management. – 2015. – Vol. 13 (No. 2). – P. 365–370.
3. *Buzavaite M.* Human Capital and the Internationalization of SMEs: A Systemic Literature Review / M. Buzavaite, R. Korsakiene // Entrepreneurial business and economics review. – 2019. – Vol. 7 (No. 3). – P. 125–142.
4. *Nummi P.* Guide to facilitating leadership / P. Nummi. – M.: IMPER Group, 2019. – 228 p.
5. *Bazarov T.Yu.* Personnel management: a textbook for students of secondary vocational education institutions / T.Yu. Bazarov. – 8th ed. – M.: Academy, 2010. – 224 p.
6. *Maslov E.V.* Personnel management of the enterprise: Textbook / E.V. Maslov, P.V. Shemetova. – M.: INFRA-M; Novosibirsk: NSUEM, 1999. – 312 p.
7. *Korobov S.A.* The substance of a rational approach to entrepreneurship socio-economic development / S.A. Korobov, V.O. Moseiko, E.U. Marusinina, E.G. Novoseltseva et al. / Integration and Clustering for Sustainable Economic Growth. – Contributions to Economics. – 2017. – P. 207–223.
8. *Zhirnov E.* Vladimir Ilyich knew how to take her joy from life / E. Zhirnov // Kommersant Power. – 2012. – No. 44. – P. 64.
9. *Zhao Y.* How do features of social media influence knowledge sharing? An ambient awareness perspective / Y. Zhao, X. Zhang, J. Wang, K. Zhang et al. // Journal of Knowledge Management. – 2020. – I. 24, No. 2. – P. 439–462.
10. *Kirchmeyer C.* Managing the work-nonwork boundary: An assessment of organizational responses / C. Kirchmeyer // Human relations. – 1995. – Vol. 48 (No. 5). – P. 515–536.
11. *Karminsky A.M.* Capital holes in manufacturing companies: corporate governance and industry expectations / A.M. Karminsky, A.I. Rybalka // Journal of the New Economic Association. – 2018. – No. 2 (38). – P. 76–103.