

Ссылка для цитирования этой статьи:

Баранова Н.В. Вклад А.Я. Кибанова в развитие научного направления по управлению персоналом в России // Human progress. 2018. Том 4, № 9. URL: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_9/Baranova.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331

ВКЛАД А.Я.КИБАНОВА В РАЗВИТИЕ НАУЧНОГО НАПРАВЛЕНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ



Баранова Наталья Владимировна
Студентка направления «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

Natalisie@mail.ru
ул. 8-е Марта, 62-455,
г. Екатеринбург, РФ, 620219
+7(343)221-17-57

Аннотация. В данной статье автор представляет свой взгляд на вклад в развитие теории и практики управления персоналом в России доктора экономических наук, профессора А.Я. Кибанова. Актуальность темы автор доказывает тем, что для экономики России 1990 год был переломным, поскольку в этот период стране пришлось пережить переход к рыночной экономической модели. Именно в это время в России появилась первая кафедра по управлению персоналом, созданная А.Я. Кибановым. В данной работе была изучена биография А.Я. Кибанова, изучены его научные труды и оценен вклад в науку России в области управления персоналом организации. Автор доказывает, что благодаря его многочисленным научным трудам и исследованиям на сегодняшний момент направление управление персоналом является автономной и перспективной дисциплиной и направлением исследований; специалисты данной области знаний могут повысить экономическую эффективность и производственные результаты деятельности компании. Для сбора теоретической информации в статье использованы книги А.Я. Кибанова, электронные ресурсы интернета, Google Академия. В результате анализа автор делает вывод о целесообразности применения предложенных А.Я. Кибановым технологий и методик управления персоналом и анализа рынка труда при решении задач увеличения экономической эффективности компаний и роста экономики России в целом.

Ключевые слова: А.Я. Кибанов; управление персоналом; рынок труда; функционально-стоимостной анализ; мотивационное ядро; маркетинг персонала.

JEL коды: J 01; M 50; B 31.

Введение

Подготовка специалистов по управлению персоналом началась менее 40 лет назад, а именно: первая кафедра была создана в 1990 году, под руководством А.Я. Кибанова. Благодаря его деятельности управление персоналом переросло из вспомогательного в обособленное направление подготовки в высших учебных заведениях.

До недавнего времени работники отдела кадров не рассматривались как весомый аппарат управления персоналом организации. Однако развитие этой темы отечественными и зарубежными практиками и теоретиками [1] создало хорошую основу для специалистов данного направления.

Сейчас HR-специалисты пользуются спросом у работодателей, поскольку данные специалисты управляют самым ценным ресурсом компании – человеческим капиталом, рациональным использованием профессиональных и интеллектуальных возможностей человека.

В последнее время сообщество специалистов управления персоналом обращает внимание на теоретические, практические, организационные и экономические проблемы. Особенно изучалась экономика персонала специалистами разных областей наук, результаты исследований опубликованы в монографиях, научных статьях, учебниках и пр. Это наводит на мысль о расширении направления «Управления персоналом» до «Экономики управления персоналом».

Изучение экономики управления персоналом и практическое применение результатов является актуальным в наше время, поскольку каждый работодатель заинтересован в успешности своей компании, которая может быть достигнута благодаря эффективному управлению персоналом, трудовыми и интеллектуальными ресурсами, а также аналитическим системам, позволяющим оптимизировать экономические затраты компании при сохранении заинтересованности сотрудников в работе.

А.Я. Кибанов внес весомый вклад в развитие области управления персоналом в России. Он рассматривал управление персоналом с разных точек зрения, описал теоретические основы и базовые положения в этой области, результаты его многочисленных исследований применяются на практике. Он рассматривал актуальные проблемы управления кадрами, способы совершенствования систем управления с учетом экономической эффективности.

Объектом исследования в данной статье выступает вклад российского научного деятеля А. Я. Кибанова в развитие теории и практики управления персоналом.

Целью данной работы является анализ результатов научных трудов А.Я. Кибанова как полезных для практики управления персоналом инструментов, применяемых в условиях современной рыночной экономике Российскими компаниями.

Для реализации вышеуказанной цели были поставлены следующие задачи:

- изучить биографию А.Я. Кибанова;
- проанализировать существующую литературу в области управления персоналом, под авторством А.Я. Кибанова;
- оценить вклад А.Я. Кибанова в управление персоналом с теоретической и практической точек зрения.

Для сбора теоретической информации будут использованы книги и электронные ресурсы интернета, Google Академия.

1. Биография А.Я. Кибанова

Кибанов Арнольд Яковлевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления персоналом Государственного университета управления, заслуженный деятель науки РФ.

Родился в Пермской области 10 июня 1939 года в г.Усолье. С 18 лет работал слесарем Пермского завода, далее служил в армии, а в 1961 году поступил в Московский инженерно-экономический институт им.С.Орджоникидзе. В течение 9 лет после окончания института А.Я. Кибанов проводил научные исследования в области повышения эффективности систем управления производством, на основе которых было написано и опубликовано несколько научных статей, монографий [2].

Затем, начиная с 1975 по 1990 годы, А.Я. Кибанов исследовал организационно-экономические проблемы формирования систем управления предприятием и его персоналом с использованием функционально-стоимостного анализа (ФСА). Для этого была создана научно-исследовательская лаборатория при кафедре, под руководством А.Я. Кибанова было проведено 15 научно-исследовательских работ.

Именно А.Я. Кибанов первым в России применил функционально-стоимостной анализ к системам управления предприятиями и персоналом. В последствии были разработаны методические рекомендации и внедрены проекты систем управления ряда предприятий отраслей машиностроения с применением ФСА.

После 1990 года А.Я. Кибанов создал первую в России кафедру Управления персоналом в Государственном университете управления и возглавлял ее в течение 25 лет. В

данный период он проявлял интерес к теоретическим, методическим и практическим проблемам управления персоналом организаций в рыночных условиях.

Являясь крупным специалистом в области управления организацией и ее персоналом, А.Я. Кибанов в своих трудах сформулировал концепцию управления персоналом в Российских условиях, обосновал экономические принципы и закономерности формирования системы управления персоналом и кадровой политики, кроме того, разработал стратегию управления персоналом, в т.ч.: необходимые требования к кандидатам в случае замещения вакантной должности, их деловую и личностную оценку, вопросы профориентации и адаптации, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, обучением, поведением персонала и оценки результативности и эффективности его деятельности.

В энциклопедии «Управление персоналом» под редакцией профессора А.Я. Кибанова от 2009 г. можно найти определения более чем 3,5 тысяч терминов, связанных с вопросами управления персоналом, кроме того, автор раскрыл целостное представление данной темы.

Одним из наиболее крупных достижений А.Я. Кибанова можно считать введение и учебно-методическое руководство секции «Управление персоналом» более чем в 150 вузах России. Первоначально «Управление персоналом» преподавалось в рамках программы «Экономика и управление производством», позже – программы «Менеджмента организации» (до 2000-х годов). Начиная с 2011 г. направление «Управление персоналом» было разработано для бакалавров и магистрантов высших учебных заведений.

Говоря о научной деятельности А.Я. Кибанова в области управления персоналом, следует отметить, что он является автором более чем 265 научных и учебно-методологических работ, включая 19 монографий, 50 учебников и учебных пособий; а также он написал более 200 научных статей. Его научные труды пользуются популярностью и известностью у людей, заинтересованных в изучении и применении на практике знаний в области управления персоналом. А.Я. Кибанов являлся лауреатом конкурса на лучшую научную книгу года, проводимого фондом развития отечественного образования.

Интересным фактом в биографии А.Я. Кибанова является его деятельность в роли редактора ведущего рецензируемого научного журнала «Кадровик», а также главного редактора журнала «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» с 2012 года. Помимо публикации журналов А.Я. Кибанов был инициатором, а после сценаристом и продюсером, проектов телевизионных фильмов: «Вакантное место» и «Укрощение породы». Это было инновацией в системе обучения по дисциплине «Управление персоналом», что давало возможность повысить заинтересованность в

обучении и его качество. Оба фильма были удостоены премий Правительства РФ в области образования.

Помимо научной деятельности А.Я. Кибанов был активным участником в экспертной деятельности. В 1994 году он принимал участие в разработке концепции государственной кадровой политики и государственной службы в РФ и программ их реализации по заданию Администрации Президента РФ, а также концепции государственного заказа на подготовку и повышение квалификации федеральных государственных служащих. Выступал в роли эксперта Счетной палаты РФ в 1997г. по проверке целевого и эффективного использования средств федерального бюджета на научные исследования в различных учреждениях РФ. Принимал участие в разработке Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента в 2006 году.

В то же время А.Я. Кибанов уделял много внимания общественной деятельности: он создал организации по изучению проблем и просвещению в области управления персоналом (РОО «Персонал», национальный союз «Управление персоналом»).

За все свои научные, общественные труды и достижения в области управления персоналом А.Я. Кибанов был награжден различными орденами, медалями, грамотами и знаками отличия на федеральном и государственном уровнях. Также, он дважды лауреат премии Правительства Российской Федерации в области образования (1997, 2006 г.г.), лауреат премии администрации Воронежской области (2006 г.). А.Я. Кибанов являлся помощником депутата Государственной Думы двух созывов, членом Союза писателей России.

А.Я. Кибанов скончался 20 марта 2015 года после тяжелой болезни.

2. Основные направления работы

Продолжая изучать деятельность А.Я. Кибанова, следует более подробно рассмотреть основные направления его деятельности в области управления персоналом.

Как ранее было сказано, А.Я. Кибанов является основоположником направления подготовки «Управление персоналом» в высших учебных заведениях, сделав его самостоятельным в 1990 году.

Именно в начале 1990-х годов Россия начала переход к новой, рыночной модели экономического развития, что постепенно изменило ценности и приоритеты специалистов в области управления компаниями. Рыночной модели экономики соответствовал рост предпринимательства, класса собственников, вызванные приватизацией и свободным ценообразованием. На тот момент в основу деятельности легли инициатива и

ответственность, что дало толчок развитию новых сфер профессиональной подготовки, в частности направлению «Управление персоналом».

А.Я. Кибанов в монографии «Управление персоналом в России: история и современность» [3] отмечает, что в период с 1990 по 2000 года наблюдались кардинальные изменения в составе рабочей силы и дефицит квалифицированных сотрудников. Начиная с 2000-х годов, основным объектом управления становится человеческий потенциал.

Разберемся, что же подразумевал А.Я. Кибанов под управлением персоналом. В учебнике «Основы управления персоналом» он дает следующее определение:

Управление персоналом – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики, закономерностей, принципов и методов управления персоналом [4].

А.Я. Кибанов, обобщая отечественный и зарубежный опыт [5, 6, 7], формулирует *основную цель управления персоналом* – обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

В своих работах А.Я. Кибанов рассматривал предмет управления персоналом с разных точек зрения. Разработал способы усовершенствования системы управления персоналом в условиях рыночных отношений. Обобщая научные труды, можно составить широкий перечень направлений рассмотрения управления персоналом и экономики управления персоналом [8]:

- кадровая политика и стратегия управления персоналом;
- мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
- организация обучения и дополнительное профессиональное образование;
- организация оплаты труда персонала;
- организация профориентации и адаптации персонала;
- организация, нормирование и регламентирование труда персонала;
- оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала;
- оценка экономической и социальной эффективности и управления персоналом организации;
- психофизиология профессиональной деятельности и безопасности труда персонала;
- управление инновациями в кадровой работе;
- управление конфликтами и стрессами;
- управление организационной культурой;
- делопроизводство в кадровой службе;

– конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда.

Одним из основополагающих научных результатов А.Я. Кибанова является создание функционально-стоимостного анализа в 1990 году и применение его в экономике управления персоналом.

Поскольку на данный момент все чаще говорится об экономике управления персоналом, а не просто об управлении персоналом, то из расширенного названия следует и расширение функционирования специалистов данной области, приоритет отводится экономической эффективности мероприятий в работе с персоналом, в чем нашло успешное применение ФСА.

Функционально-стоимостной анализ (ФСА) – метод технико-экономического исследования функций управления персоналом организации, направленный на поиск резервов снижения затрат на управление и достижение наилучших производственно-коммерческих результатов на основе выбора эффективных способов управления [4].

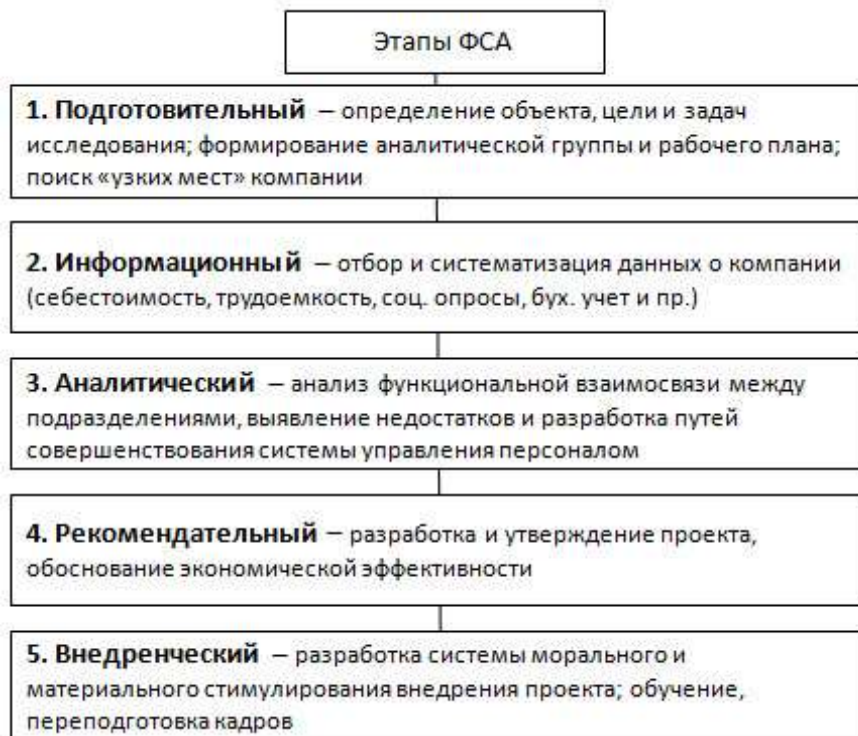
Задачи анализа:

- улучшение использования ресурсов компании (материальных, трудовых и пр.);
- снижение затрат на производство продукта, повышение его качества;
- обеспечение наилучшего соотношения эффективности работы аппарата управления и затрат на него;
- повышение производительности труда персонала (управленцев и рабочих);
- сокращение или ликвидация брака.

Проводится такой анализ группой специалистов разных профессий в несколько этапов, которые приведены на рисунке 1.

Самым трудоемким и продолжительным является аналитический этап, т.к. предполагает тщательный анализ функций всех должностей в компании, выявлении дублирующихся функций, осуществляется анализ значимости функции и затрат на их осуществление, значимости функций и их качества. В учебнике «Экономика управления персоналом» под редакцией А.Я. Кибанова в разделе «Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление» [4, С. 257-275] подробно описаны объекты анализа с практической точки зрения и резюмированы в таблицах и диаграммах: «Функционально-стоимостная диаграмма деятельности компании...»; «Формулировка функций службы персонала»; «Схема функциональных взаимосвязей службы персонала с другими подразделениями компании»; «Матрица попарно сравниваемых основных функций службы персонала компании...» и т.д.

Рис. 1: Этапы проведения ФСА компании [4]



Особенностью ФСА является то, что по его результатам разрабатывается проект, цель которого – оптимизировать (снизить) затраты на аппарат управления персоналом, а также оценить связи между функциональными подразделениями, за счет проработки структуры, содержания системы управления, разделения прав, ответственности и полномочий как подразделений, так и отдельных работников. Благодаря этому методы можно выбрать менее затратный способ управления персоналом, но эффективный по отношению к реальным результатам. Основным преимуществом ФСА является его стоимостная составляющая – анализ стоимости затрат на функции управления (например, конкретных должностных лиц).

С другой стороны, важной составляющей успешного функционирования компании, конкурентоспособности и высоких показателей производительности труда персонала является уровень квалификации, знаний и умений персонала. Компетенции и потенциал необходимо выявлять при отборе кандидатов, то есть проводить правильную, полную оценку возможного будущего кандидата. А.Я. Кибанов приводит широкий перечень более 20-ти известных методов оценки персонала в учебнике «Основы управления персоналом» от 2014 года [9, С. 188-189].

На сегодняшний день кроме непосредственной оценки кандидатов компании все чаще используют предварительно «маркетинг персонала».

Под маркетингом персонала понимается тщательное и всестороннее изучение текущей ситуации на рынке труда. Например, анализ спроса на труд, потребностей и предпочтений работодателей, востребованных профессий; сотрудничество со службами занятости, биржами труда и другими источниками рабочей силы и пр.

В последнее время, как отмечает А.Я. Кибанов, развивается интернациональный маркетинг персонала, в связи с демографическими проблемами, изменяющимися ценностями кандидатов, кроме того, это обусловлено желанием стран сблизиться (Европейский союз). Актуальными являются стажировки для молодежи, как с техническим, так и с другими направлениями высшего образования [9].

Анализируя потребности работников и работодателей, многие авторы книг и учебников по управлению персоналом приходят к мысли о необходимости соединения интересов обеих сторон через стимулирование и мотивацию сотрудников.

А.Я. Кибанов в своих трудах разделяет эти два понятия, отмечая, стимулирование и мотивация являются разными подсистемами одной системы. Они тесно взаимодействуют друг с другом, в равной степени создавая необходимые условия для осуществления трудовых процессов и получения ожидаемых результатов труда. Сейчас наблюдается переход от отдельных стимулов к системам стимулирования и мотивационному ядру персонала.

По мнению А.Я. Кибанова, *мотивационное ядро персонала организации* – это система стимулов и мотивов, являющихся двигателем трудовой деятельности персонала в данный период жизни компании. Набор стимулов и мотивов изменяется вместе с изменением целей и задач компании, а также внешней среды [4].

Исходя из мотивов и стимулов персонала формируется система управления персоналом. Для А.Я. Кибанова особое место занимало исследование управления персоналом с точки зрения экономики.

Экономические методы управления персоналом направлены на экономическую заинтересованность сотрудников, увеличение эффективности работы, стимулирование к деятельности, создание благоприятных условий для успешного развития компании. Примером такого метода является проект, разработанный на основе проведенного вышерассмотренного ФСА.

В научных трудах А.Я. Кибанова можно найти большое количество теоретических положений по повышению эффективности управления и оценки персонала, оптимизации экономических затрат компании и росту производительности труда.

3. Вклад А.Я. Кибанова в области управления персоналом

Обобщая всю найденную информацию о докторе экономических наук А.Я. Кибанове, его деятельности и идеях, подведем некоторые итоги.

Самым, пожалуй, крупным вкладом можно назвать создание первой в России кафедры управления персоналом и ее руководство. Также последующее развитие и внедрение нового направления подготовки в вузы России, участие в составлении программ подготовки специалистов в области управления персоналом.

В начале 1990-х годов были проведены успешные исследования в области управления персоналом и сформулированы положения функционально-стоимостного анализа, который нашел свое применение на практике. Благодаря ФСА можно провести полный анализ деятельности компании, проанализировать функции всех сотрудников и связи между подразделениями в целях их упорядочения и оптимизации материальных, временных затрат на выполнение тех или иных функций.

На протяжении более 50 лет А.Я. Кибанов занимался исследовательской, научной деятельностью. Как было ранее сказано, общее количество его работ превышает 265 статей, учебников, научных работ и пр. В своих работах он старался раскрыть все аспекты управления персоналом, показать преимущества и эффективность деятельности специалистов данной области. А.Я. Кибанов создал энциклопедии, глоссарии по терминологии, применяющейся в области управления персоналом. В последствие, многие отечественные исследователи и теоретики продолжили и уточнили концепции, методы и системы управления персоналом, рассмотренные и описанные А.Я. Кибановым.

Стоит отметить, что на данный момент издано достаточно много литературы в области теории управления персоналом, но, в тоже время, наблюдается нехватка учебной литературы, направленной на практическое использование методик и теорий. Осознавая этот дефицит, группа специалистов под редакцией А.Я. Кибанова выпустила практикум для студентов и специалистов в области управления персоналом [10].

В этом учебном пособии собраны различные деловые игры, практические ситуации и задачи по всем разделам курса управления персоналом, а также даны примеры решений и ответов на них. Например, читателям предлагают изучить процесс проведения социологических опросов и сразу применить это в предлагаемых заданиях; дать оценку рынка труда и занятости персонала; решить кейсовые задания на выявление и предложение путей устранения проблем по управлению персоналом. Кроме того, в книге представлены такие темы, как:

–распределение персонала внутри организации;

- работа со стратегий развития кадров;
- расчет и планирование производительности труда;
- проведение набора, отбора и найма персонала;
- аттестация персонала;
- оценка деятельности персонала.

Решение подобных задач, взятых из практики, повышает компетентность будущих специалистов-управленцев и позволит им провести правильную оценку деятельности компании и ее сотрудников для оптимизации структуры, разработки плана развития управления персоналом и спрогнозировать экономический эффект.

Помимо стандартных способов преподавания дисциплины, А.Я. Кибанов практиковал просмотр тематических художественных фильмов на занятиях со студентами. Он сам является режиссером и сценаристом двух фильмов. В 2006 г. фильм «Вакантное место» был удостоен премии Правительства Российской Федерации в области образования. На международном кинофестивале «Золотой Витязь» в 2008 г. фильм «Укрощение породы» был удостоен Диплома «За творческое воплощение острой социальной тематики», а в 2009 г. на международном кинофестивале детективных фильмов — Диплома в номинации «Преступление и наказание».

Кроме вышечисленного, А.Я. Кибанов также оказывал помощь в роли эксперта правительству РФ. Принимал участие в разработке концепции государственной кадровой политики и государственной службы в РФ и программ их реализации по заданию Администрации Президента РФ, а также концепции государственного заказа на подготовку и повышение квалификации федеральных государственных служащих. Его научные публикации и разработки использованы, в частности, при подготовке выступления Президента Российской Федерации в Российской академии государственной службы по проблемам управления, государственной службы и кадровой политики в России и при подготовке национального доклада к 50-й сессии Государственной Ассамблеи ООН «Государственное управление и развитие».

Список должностей, которые занимал А.Я. Кибанов в последние годы жизни, широк, и в него входят: эксперт Минобрнауки РФ; эксперт Администрации президента РФ; эксперт Совета Федерации Федерального Собрания РФ, эксперт Министерства труда и социальной защиты РФ.

Неоценимый вклад в области управления персоналом внес Национальный союз организаций по подготовке специалистов в данной области, который также был создан А.Я. Кибановым. Национальный союз «Управления персоналом» насчитывает около 100

членов – образовательные учреждения и др. организации. Предметом деятельности данного союза является обеспечение совместными усилиями высоких стандартов и качества подготовки кадров для всех уровней управления персоналом, обеспечение опережающего по сравнению с практикой развития научных исследований в области управления персоналом.

Потребность в специалистах, обладающих современными глубокими знаниями в области управления персоналом, в настоящее время актуальна и велика в системе управления отечественной экономикой, и, в первую очередь, в организациях, где происходят существенные изменения в управлении организацией в целом. Основная нагрузка в реализации этих изменений приходится на специалистов по управлению персоналом, поэтому именно от того, насколько полно они будут вооружены необходимыми знаниями и, главное, насколько умело и эффективно они смогут использовать их на практике, зависит то, как организации адаптируются к условиям и требованиям рынка и как они достигают поставленных целей.

В случае успешной работы по управлению персоналом и достижения поставленных целей в компании наблюдается экономический рост. В связи с этим, чем большее количество предприятий и работодателей придут к выводу о ценности, эффективности и необходимости планирования, сохранения и развития человеческих ресурсов [11], тем скорее будет наблюдаться улучшение экономического положения России, ее экономический рост.

Таким образом, создание и продвижение теории и практики управления персоналом на государственном и международном уровнях является заслугой российского доктора экономических наук А.Я. Кибанова, преумножавшего свой вклад на протяжении всей жизни.

Заключение

А.Я. Кибанов – д.э.н. и научный деятель в области управления персоналом. Благодаря его трудам на сегодняшний день более чем в 150 вузах России функционирует такое направление подготовки, как «Управление персоналом».

В своих статьях, учебниках, практикумах и монографиях А.Я. Кибанов раскрыл теоретические и практические аспекты и положения в области управления персоналом, что дало толчок к развитию данной области и привело к популярности исследований среди российских теоретиков и практиков. В своих работах он еще раз подчеркнул значимость персонала для компании, необходимость развития и переподготовки кадров, адаптации и стимулирования.

Разработанный А.Я. Кибановым функционально-стоимостной анализ компании был применен на практике для исследования показателей деятельности компании, анализа

функциональных связей, как среди сотрудников компании, так и между ее подразделениями. Созданные системы управления персоналом на основе ФСА конкретной компании позволяют ей выйти на новый уровень развития и повысить свои экономические показатели при сокращении затрат на выполнение определенных функции персонала или их переоценке.

Говоря об увеличении экономической эффективности компаний, применяющих современные методики управления персоналом и анализа рынка труда, можно прогнозировать рост экономики России в целом.

Литература

1. Gabrielli, G.; Zaccaro, F. Human Resource Management in Post-Bureaucratic Organizations: New Challenges and Concerns // Evolution of the Post-Bureaucratic Organization. Серия книг: Advances in Human Resources Management and Organizational Development Book Series, 2017. С.: 252-273.
2. Родоначалник кафедры. Кибанов Ардальон Яковлевич. Государственный университет управления. [Электронный ресурс]. Режим доступа http://hr.guu.ru/?page_id=107. (Дата обращения 16.08.2018).
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: история и современность. Монография. – М.: Научная мысль, 2015. 240 с.
4. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. Учебник 3-е изд. перераб. и доп. – М.:ИНФРА, 2014. 440 с.
5. Gorman, C.A.; Meriac, J.P.; Roch, S.G.; с соавторами. An exploratory study of current performance management practices: Human resource executives' perspectives // International Journal of Selection and Assessment. 2017, Том 25, Вып. 2. С.: 193-202.
6. Lee, Yu.-D.; Lin, Ch.-Ch.; Huang, Ch.-F. An overview of contemporary international human resource management studies: Themes and relationships // Library Hi Tech.2017, Том 35, Вып. 4, SI. С.: 490-508.
7. Goncharenko, O.G. The Formation of the Monitoring System of Innovative Staff Activity // Scientific Bulletin of Polissia. 2017, Вып. 3. С.: 8-12.
8. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом. Учебник. 2-ое изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. 447 с.
9. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом. Учебник – М.: ИНФРА-М, 2013, 427 с.
10. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. 365 с.

11. Markoulli, M.P.; Lee, C.I.S.G.; Byington, E.; с соавторами. Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions // Human Resource Management Review. 2017, Том 27, Вып. 3. С.: 367-396.

A. KIBANOV'S CONTRIBUTION TO HR-MANAGEMENT DEVELOPMENT AS THE SCIENCE BRANCH IN RUSSIA

Natalia Baranova

**Student of Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Russia**

Abstract. The author presents in this article his view on the contribution Doctor of Economics, Professor A. Kibanov to the development of the personnel management theory and practice in Russia. The author proves the relevance of the topic by the fact that 1990 was a turning point for the Russian economy, since during this period the country had to go through a transition to a market economic model. It was at that time that that the first HR Department in the University in Russia was created by A. Kibanov. The A. Kibanov's biography is studied in this article, his scientific works and his contribution is evaluated to the Russian science of personnel management. The author argues that now the personnel management direction is an autonomous and promising discipline and research direction thanks to his numerous scientific works and research; experts in this field of knowledge can increase the company's economic efficiency and production results. The author used A. Kibanov's books and electronic resources, Google Academy to collect the theoretical information. As a result of the analysis, the author makes a conclusion about the expediency of using the proposed by A. Kibanov technology and methods of personnel management and the labor market analysis in solving problems of increasing the companies' economic efficiency and the Russian economy's growth.

Key words: A.Kibanov; personnel management; labor market; functional & cost analysis; motivational core; personnel marketing.

JEL Code: J 01; M 50; B 31.

References:

1. Gabrielli, G.; Zaccaro, F. Human Resource Management in Post-Bureaucratic Organizations: New Challenges and Concerns // Evolution of the Post-Bureaucratic Organization. Advances in Human Resources Management and Organizational Development Book Series, 2017. P.: 252-273.

2. Ancestor of the department. Kibanov Ardallon Yakovlevich. State University of Management. URL: http://hr.guu.ru/?page_id=107.
3. Kibanov, A.Ya. Personnel management in Russia: history and modernity. Monograph. - M.: Scientific thought, 2015. 240 p.
4. Kibanov, A.Ya. Fundamentals of personnel management. Tutorial 3rd ed. - M.: INFRA, 2014. 440 p.
5. Gorman, C.A.; Meriac, J.P.; Roch, S.G.; et al. An exploratory study of current performance management practices: Human resource executives' perspectives // International Journal of Selection and Assessment. 2017, Vol. 25, Issue 2. P.: 193-202.
6. Lee, Yu.-D.; Lin, Ch.-Ch.; Huang, Ch.-F. An overview of contemporary international human resource management studies: Themes and relationships // Library Hi Tech. 2017, Vol. 35, Issue 4, SI. P.: 490-508.
7. Goncharenko, O.G. The Formation of the Monitoring System of Innovative Staff Activity // Scientific Bulletin of Polissia. 2017, Issue 3. P.: 8-12.
8. Kibanov, A.Ya. Fundamentals of personnel management. Textbook. 2nd ed. - M.: INFRA-M, 2007. 447 p.
9. Kibanov, A.Ya. Economics of personnel management. Tutorial – M.: INFRA-M, 2013, 427 p.
10. Kibanov, A.Ya. Management staff of the organization. Practice: Textbook. / Ed. Dr.E., prof. A. Ya. Kibanova. - 2nd ed. - M.: INFRA-M, 2008. 365 p.
11. Markoulli, M.P.; Lee, C.I.S.G.; Byington, E.; et al. Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions // Human Resource Management Review. 2017, Vol. 27, Issue 3. P.: 367-396.

Contact

Natalia Baranova

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

Natalisie@mail.ru

Научный руководитель: к.э.н., доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета А.В.Пеша.