

УДК 331.543

Алавердов А. Р., д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Московской финансово-промышленной академии, г. Москва

ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ПРАКТИКУ HR-МЕНЕДЖМЕНТА КАК РЕЗЕРВ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОВРЕМЕННОГО БАНКА И ЕГО ОБЩЕЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

В 2007 году были утверждены Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента, которые должны стать основным инструментом профессиональной идентификации специалистов по управлению персоналом. Каждый специалист — от начинающего кадровика до опытного директора по персоналу — найдет в этих стандартах то, что следует изучить и освоить на практике. Вместе с тем основной проблемой на пути внедрения и применения стандартов HR-специалистами является пока еще трудно преодолимое непонимание руководителями банков, да и небанковских организаций роли и статуса профессии менеджера по персоналу. Текущее управление персоналом во многих российских банках до сих пор строится по принципу решения возникающих проблем по мере их поступления. Это провоцирует самые разнообразные кадровые риски, имущественные и репутационные потери от реализации которых ухудшают финансовые результаты и снижают общую конкурентоспособность банка.

*Каковы же перспективы внедрения профессиональных стандартов в практику HR-менеджмента? Реально ли сделать стандарты частью конкурентоспособной политики современного банка? Эти и другие вопросы нашли отражение в статье известного ученого, автора учебников и монографий, посвященных проблемам банковского менеджмента, в том числе и управления персоналом, **Ашота Робертовича Алавердова**.*

В современных условиях вопрос о влиянии качества человеческого капитала организации на ее конкурентные позиции уже не является предметом дискуссий. Представители не только академического, но и бизнес-сообщества едины во мнении, что профессионализм, ответственность и лояльность собствен-

ного персонала обеспечивают работодателю дополнительные рыночные возможности для успешного решения практически любых задач как стратегического, так и тактического характера. Располагая таким кадровым потенциалом, работодатель приобретает множество очевидных конкурентных преимуществ, важнейшими