

М.З. ДЖАЛИЛОВ
Университет "Туран", Алматы, магистрант

МЕНЕДЖМЕНТ В АРАБСКОМ МИРЕ: ОПЫТ ОАЭ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО АДАПТАЦИИ К КАЗАХСТАНСКОМУ ОБЩЕСТВУ

Аннотация

Во многих странах арабского мира мотивационные аспекты управления персоналом компаний и фирм приобрели большое значение, и эти методы и опыт менеджмента могут быть с успехом перенесены на казахстанскую почву. Для казахстанской ментальности, как известно, характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег и так далее. Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации не всегда высоко поднять уровень оплаты труда, особое внимание следует уделять опыту арабских стран нематериальному мотивированию, созданию гибкой системы льгот для работников, гуманизации труда.

Тірек сөздер: Қазақстан, Біріккен Араб Әмірлігі, басқару, тәжірибе, мотивация, бейімделу.

Ключевые слова: Казахстан, Объединенные Арабские Эмираты, менеджмент, мотивация, опыт.

Keywords: Kazakhstan, the United Arab Emirates, management, motivation, experience.

Успех в странах Востока – это реализованные цели, для достижения которых работник приложил максимум усилий. Успех без признания приводит к разочарованию, убивает инициативу. Этого не случится, если подчиненным, добившимся успеха, можно делегировать дополнительные права и полномочия, продвигать их по служебной лестнице.

Отличительные особенности систем мотивации предприятий тех же ОАЭ от систем мотивации предприятий других стран весьма существенны по многим параметрам.

Первая отличительная особенность системы мотивации состоит в том, что модели мотивации в этой стране были и остаются стандартизованными и незыблемыми, всякое отклонение от этих стандартов считается нарушением существующих нормативных актов и локальных нормативных документов, которые базируются и функционируют на основе принципа исламской справедливости. Поэтому менеджеры высшего уровня управления четко соблюдают эти принципы.

Вторая отличительная особенность состоит в том, что мотивационные системы не только способствуют дифференциации в системах оплаты труда и премированию различной категории работников, но и сохраняет тенденцию мотивирования в разном объеме лучшего и худшего, так как размер должностного оклада управленцев одной квалификационной категории оплачивается не одинаково, в зависимости от трудового вклада.

Третья отличительная особенность применения мотивационных систем заключается в том, что трудовой вклад оценивается объективно, что всегда приводит к заинтересованности как в индивидуальных, так и коллективных результатах труда, повышает социальную и творческую активность. Кстати сказать, 63,3% опрошенных наших коллег ответили, что действующие критерии оценки учитывают результаты труда.

Четвертая отличительная особенность мотивационных систем ОАЭ состоит в том, что социальное мотивирование трудовой деятельности данных категорий работников осуществляется преимущественно с учетом результатов индивидуального труда.

Пятая особенность в развитии мотивации состоит в том, что мотивирование рассматривается, как правило, через призму конкуренции. И конкуренция является одним из движущих мотивов повышения социальной и творческой активности работников в ускорении темпов инновационной модернизации. Не случайно в социологии принято рассматривать мотивацию как сложно-структурированную систему отдельных побудителей (мотивов), никак не сводимую к простой сумме побудителей или их регулирующих воздействий [1, с. 140].

Механизм реализации каждого из блоков модели мотивации зависит прежде всего от желания или нежелания конкретного предприятия ОАЭ, а также от специфических условий, где будет апробироваться та или иная мотивационная модель. Причем общие тенденции применения мотивационных моделей на предприятиях в этих странах свидетельствуют о том, что ни одна из мотивационных моделей не способна полностью устраниТЬ противоречия в мотивировании труда наемных работников. Рассматривая мотивационные модели в восточных странах, мы не можем

обойти вопрос о влиянии различных факторов на современный менеджмент. Исследователи проблем менеджмента в странах Востока считают, что национальная культура оказывает значительное влияние на взаимодействие системы управления хозяйствующим субъектом с внешней средой, а также на активность менеджеров и персонала во внутренней среде [2, с.45]. Многие аналитики считают, что культурные особенности являются основным фактором формирования коммуникативных отношений не только во внешней, но и во внутренней среде. Особенна необходимость изучения и адаптации к культурным различиям возрастает по мере увеличения интернационализации и усиления процессов глобализации.

Как показал наш анализ, основные экономические отличия стран мусульманского Востока связаны с разной специализацией во внутренней и внешнеэкономической политике, степенью открытости рынка, влиянием религии на дела государства, уровнем развития финансовой системы, а также вовлеченностью в мировую экономику.

На местный стиль менеджмента большое влияние оказывают религиозные традиции ислама, семейные и дружеские отношения, интересы сообществ. Для более полного представления движущих сил исламского стиля управления рассмотрим исламскую концепцию бизнеса.

Прежде всего, нужно отметить, что эта концепция основывается на этике. В арабском языке понятие этики выражено как «ахлак», что в переводе означает «мотивация поведение». Понятие мотивации, как известно, включает в себя внутреннее намерение, волю и решимость, а поведение представляет собой образ жизни и действия человека. Очевидно, что мотивация лежит в основе поведения [3].

Как отмечали наши собеседники в ОАЭ, ислам поощряет человека приумножать свое материальное достояние, используя его во благо общества, извлекая прибыль. Будучи собственником, человек заинтересован в увеличении своего достатка, а это в свою очередь, является фактором производства.

В деятельности фирм ОАЭ основной целью является создания условий для достижения человеком материальных и духовных благ, которые определяются нормами религиозной морали. В основе экономической активности и мотивационного поведения фирмы и производства лежат прежде всего моральные принципы. Например, работодатель может устанавливать более высокую заработную плату по сравнению с уровнем на рынке труда, если считает, что так будет справедливо.

Если обобщить деятельность фирм в ОАЭ, то следует прежде всего обратить внимание на следующие их характеристики:

- фирма в своей деятельности ставит целью удовлетворение основных потребностей своих работников и общества в целом за счет минимизации затрат и установления приемлемых цен;
- фирма придерживается принципа открытой и конкурентной борьбы, без использования мошенничества и обмана;
- фирма несет социальную ответственность перед своими сотрудниками;
- права и обязанности работников устанавливаются заранее и фиксируются в договоре.

Стиль менеджмента в арабских странах и в частности в ОАЭ обладает собственной системой ценностей и имеет следующие характеристики:

- 1) ожидаемые результаты ориентированы в большей степени на индивидуальность работника как личности;
- 2) мероприятия по мотивации деятельности работников и менеджеров способствуют возникновению внутренних мотивов, направленных не на достижение поставленных целей коллектива, а на удовлетворение потребности в повышении должности, получении полномочий;
- 3) необходимость предвидения в процессе работы социальной мотивации работников различного пола;
- 4) использование современных технологий для выработки решения, поиска информации, выдачи плана работы и т. д.;

Соотношение традиционного и современного — это один из ключевых вопросов в понимании характера развития этики менеджмента в странах Востока [4]. В связи с этим можно отметить, что в большинстве восточных странах информацию о человеке собирают по внешнему виду, статусу, марки автомобиля, манере поведения.

Как показал наш опыт общения в ОАЭ, проявление в ходе деловой беседы глубочайшего уважения к старшим по возрасту является естественным и необходимым для возникновения доверия и взаимоуважения. Если у представителей западных стран это может вызвать непонимание, то в большинстве случаев у казахстанцев это поведение вызывает одобрение. В целом, в странах арабского Востока больше обращают внимание не на уровень образования молодых менеджеров, а на их опыт и практику управления подразделением [5].

Как мы заметили, для арабов одним из важнейших элементов на переговорах является установление доверия между партнерами. Если представители западного бизнеса стараются предугадать развитие событий во время переговорных процессов, то арабы в большей степени

ориентируются на традиционное прошлое, постоянно обращаясь к своим корням и наследию. Они больше предпочитают предварительную проработку деталей обсуждаемых на переговорах вопросов [6, с.68].

Что же может взять казахстанская модель менеджмента от арабской модели управления? Прежде всего, планирование результатов ориентированых на индивидуальность работника как личности, а также предвидения в процессе работы социальных условностей поведения работников различного пола и статуса.

Подводя итоги вышесказанному, отметим, что современные реалии показали важность и необходимость всестороннего, комплексного исследования особенностей менеджмента в странах Востока, поскольку только подобное исследование позволяет получить максимум информации. Это, во-первых. Во-вторых, данное исследование не только дополнит наши сведения о развитии теории и практики менеджмента в зарубежных странах, но и объективизирует ту информацию, которая на сегодняшний день существует [7, с. 57]. В-третьих, материалы, полученные в процессе научных исследований, позволят выявить новые принципы и методы управленческой деятельности, не выявляемые никаким другим путем, а также извлекать такую информацию о менеджменте в арабских странах, которая недоступна на сегодняшний день. В Казахстане существует проблема нехватки специалистов, обладающих практическими знаниями арабского стиля менеджмента, экономической конъюнктуры арабских стран, расширение представлений о форме, специфике и перспективах ведения бизнеса в странах Ближнего Востока и Северной Африки. В этой связи было бы целесообразным открыть Центр по моделям и развитию менеджмента в странах Востока при Институте востоковедения им. Р.Б. Сулейменова КН МОН РК. Создание этого Центра способствовало бы объединению усилий ученых для изучения экономики стран Ближнего и Среднего Востока, перспективам казахстанско-арабского делового сотрудничества, налаживание связей между научными и бизнес-структурами, а также решению практических задач.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Россия: реформы. М.: Наука, 2002. 587 с.
- 2 Беккин Р. Исламская экономика. - <http://www.islamcom.ru>
- 3 Васильев С.Л. История Востока (в 2-х т.). М.: Высшая школа.2006.473с.
- 4 Ислам и западная цивилизация. - <http://www.islamcom.ru>
- 5 Мамед-заде П.Н. О перспективах политической модернизации в арабских странах. - <http://www.iimes.ru/>
- 6 Международный менеджмент. - Санкт-Петербург. «Питер», 2001. 389 с.
- 7 Шекшин С. Как это скажат по_russki? Современные методы управления персоналом в современной России. М.: Интел-Синтез, 2003. 420 с.

REFERENCES

- 1 Russia: reformy. M.: Nauka, 2002. 587 s.
- 2 Bekkin R. Islamskay jekonomika.-<http://www.islamcom.ru>
- 3 Vasilev S.L. Istorya Vostoka. M.: Vysshiaa shkola, 2006. 473 s.
- 4 Islam i zapadnaya zivilizaziya.- <http://www.islamcom.ru>
- 5 Mamed-zade P.N. O percpektivach politicheskoi modernizachii v arabskikh stranach.-<http://www.iimes.ru/>
- 6 Mezdunarodnyi management.Sankt-Peterburg, "Piter",2001. 389 s.
- 7 Sheksheny S. Kak eto skazat porusski? Sovremenye metody upravleniya personalom v sovremennoi Rossii. M.: Intel-Sitnez, 2003. 420 s.

Резюме

Джалилов Мухамед Заурович

Араб әлеміндегі басқару : БАӘ тәжірибесі және оның Қазақстандық қоғамға бейімделу мүмкіндіктері

Макалада Шығыс елдеріндегі басқару тәжірибесі мен оның Қазақстандық қоғам жағдайына бейімделі мүмкіншіліктері зерделенген. Қарастырылып отырган мәселенің барысында еңбекке белсендеруге ерекше назар аударылған.

Summary

Muhamed G. Jalilov

Management in Arab world: the experience of the UAE and its adaptability to the Kazakhstan society

This article discusses the features of management development in the East by the example of the UAE based on tradition and possibilities of adaptation experiences in kazakhstan society, some conceptual principles that characterize the specific model of management in the eastern world.