

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В КАЗАХСТАНЕ

ДОКТОР Моновар Махмуд – один из 20 новых преподавателей, приступивших к работе в КИМЭП в этом осеннем семестре. Получив докторскую степень в Манчестерской бизнес-школе в Великобритании, здесь он преподаёт на факультете бизнеса такие предметы, как управление человеческими ресурсами и деловую политику.

«Человеческие ресурсы могут стать решающим фактором для долгосрочных конкурентных преимуществ, успеха и выживания», – поясняет д-р Махмуд. Он провёл обширные научные исследования в области человеческих ресурсов и опубликовал по этой теме несколько статей.

Доктор Махмуд поделился своими взглядами на управление человеческими ресурсами и их важность для развития казахстанской экономики. «Принятие прогрессивных изменений [в управлении человеческими ресурсами] однозначно улучшит эффективность и показатели деятельности казахстанских организаций и предоставит конкурентное преимущество в долгосрочном масштабе», – сказал он.

– Расскажите немного о своем профессиональном и академическом опыте.

– Я получил степень магистра делового администрирования (MBA) в университете Сент-Мэри в Канаде; затем – степень магистра гуманитарных наук в области управления человеческими ресурсами в университете Лидса в Великобритании, и докторскую степень (PhD) в Бизнес-школе университета Манчестера. Мой опыт академической и корпоративной работы, как в развивающихся, так и в развитых странах – в Бангладеш, в Великобритании и в Канаде, насчитывает 18 лет. Я занимал различные академические должности в Университете Читтагонга, в Исламском Университете и в Восточном Западном Университете в Бангладеш. Я работал координатором программ MBA, EMBA и магистратуры банковского управления в университете Манчестера в Великобритании и в университете Дэлхаузи в Канаде.

– Что привело Вас в Казахстан и, в частности, в КИМЭП?

– В прошлом году я работал в университете Дэлхаузи в Канаде. Однажды я увидел рекламное объявление КИМЭП в журнале «Экономист» и на сайте «Вестник высшего образования». Затем я посетил интернет-сайт КИМЭП, и меня

потрясло видение президента вуза, а именно – развитие института в качестве одного из центров знаний в Центральной Азии, а также становление в качестве одного из лучших вузов мира к 2015 году. Я счёл это возможностью стать участником захватывающего проекта. Участие в развитии нового творения, конечно же, принесёт мне больше удовлетворения, нежели любая иная работа.

– Каково Ваше мнение о нашем институте?

– На данный момент КИМЭП произвёл на меня отличное впечатление. Инфраструктура, вспомогательные службы и административная эффективность сравнимы с многими лучшими европейскими и североамериканскими университетами. Качество подготовки студентов также впечатляет. Все помогли мне освоиться здесь. Энтузиазм и энергия, которые я наблюдаю в людях, вселяют в меня надежду, что КИМЭП достигнет своей цели и станет одним из лучших вузов этого региона.

– Что заставило Вас посвятить себя научно-исследовательской деятельности в области управления человеческими ресурсами?

– На мой взгляд, в эпоху глобализации, когда все корпорации обладают практически одинаковыми технологическими и финансовыми ресурсами, человеческие ресурсы являются решающим фактором для долгосрочных конкурентных преимуществ, успеха и выживания. Во время обучения по программе бакалавриата я проходил два практических курса в крупных промышленных компаниях. Я видел работу менеджеров по персоналу, и мне очень понравилось работать с этими отделами. Работая над вопросами управления персоналом, я вижу результаты. Я могу менять рабочую атмосферу, внося счастье и удовлетворение в жизнь сотрудников, способствуя их благополучию.

– Чем отличаются системы управления человеческими ресурсами в разных странах мира?

– Управление персоналом отличается главным образом в силу различий национальных и культурных особенностей в разных странах мира. Различия в со-



циальных институтах и прочих индивидуальных обстоятельствах, таких, как технологическое развитие, уровень индустриализации, рынок, конкуренция и т.д., также играют немаловажную роль. У людей в разных странах различные ценности, восприятие, моральные установки и этические стандарты, и при выработке практик управления персоналом в организациях следует учитывать данные факторы. Сходным образом, национальные системы образования и подготовки кадров, а также национальные системы взаимоотношений между отраслями влияют на навыки и условия на рынке труда, тем самым различным образом влияя на национальные системы занятости и управления кадрами. Однако в силу глобализации развивается конвергенция мировых практик управления персоналом, и появляются так называемые «наилучшие практики».

– Являясь развивающейся страной, каким образом Казахстан может усовершенствовать свою систему управления человеческими ресурсами?

– Работая в условиях экономики переходного периода, академические круги и кадровые управленцы должны следовать лучшим практикам ведущих корпораций мира и находить способы внедрения данных практик в контексте Казахстана. Может понадобиться модификация данных практик в процессе их применения, но принятие прогрессивных изменений однозначно улучшит эффективность и показатели деятельности казахстанских организаций и предоставит конкурентное преимущество в долгосрочном масштабе.

□ Михаил Королев