

Т. Ким¹, Д. Джонбекова^{1*}, С. Керимкулова¹,
З. Джумакулов², Дж. Спаркс¹, А. Руби³

¹Назарбаев Университет, Казахстан, г. Астана

²Казахский национальный женский педагогический университет, Казахстан, г. Алматы

³Пенсильванский университет, США, г. Филадельфия

*e-mail: dilrabo.jonbekova@nu.edu.kz

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ С МЕЖДУНАРОДНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ: ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И СОПРОТИВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМ

Международные стипендиальные программы являются традиционным подходом к развитию человеческого капитала во многих развивающихся странах и странах со средним уровнем дохода. Несмотря на это, многие выпускники международных стипендиальных программ прилагают огромные усилия, чтобы добиться успеха в своей стране, и сталкиваются с рядом трудностей на рынке труда. Такие социально-экономические факторы, как недостаток рабочих мест, жесткая конкуренция, вызванная большим спросом при ограниченном количестве вакантных мест, высокие ожидания в отношении заработной платы по сравнению с теми, которые предлагаются на рынке, являются барьером для трудоустройства выпускников. В данной статье исследуется опыт трудоустройства выпускников казахстанских государственных стипендиальных программ, специализирующихся в области естественных наук, технологий, инженерии и математики (STEM), и выявляются трудности, с которыми сталкиваются выпускники на внутреннем рынке труда. Анализ 45 интервью показывает, что выпускники международных стипендиальных программ имеют преимущество на рынке труда, и многие из них строят успешную карьеру. Однако на пути их успешного трудоустройства и карьеры встают социально-экономические и культурные факторы, конфликт поколений, а также правила и положения, регулирующие стипендиальные программы. В настоящей статье также приводятся рекомендации по минимизации проблем, с которыми сталкиваются выпускники на рынке труда.

Ключевые слова: трудоустройство выпускников, международное образование, стипендиальные программы, рынок труда, проблемы трудоустройства.

T. Kim¹, D. Jonbekova^{1*}, S. Kerimkulova¹, Z. Jumakulov², J. Sparks¹, A. Ruby³

¹Nazarbayev University, Kazakhstan, Astana

²Kazakh National Women's Teacher Training University, Kazakhstan, Almaty

³University of Pennsylvania, USA, Philadelphia

*e-mail: dilrabo.jonbekova@nu.edu.kz

Employment of international education graduates: issues of economy and resistance to change

Many emerging markets and middle-income countries use international scholarship programs as a long-established approach to human capital development. However, many graduates of international scholarship programs put great efforts to succeed in their home country and face many challenges when navigating the labour market. In fact, socio-economic factors including lack of jobs, saturated fields caused by an overly competitive domestic labour market, inflated salary expectations make it challenging for the international scholarship graduates to land a job after graduation. This paper explores the employment experiences of Kazakhstani government scholarship programs' graduates majoring in science, technology, engineering and mathematics and sheds light on the challenges the graduates face when navigating the domestic labour market. An analysis based on 45 interviews shows that international scholarship graduates enjoy a positional advantage in the labor market and many of them have built a successful career. Despite this, their employment and career prospects are hampered by intertwining socio-economic and cultural factors, intergenerational clashes and scholarship program rules and regulations. Recommendations for minimizing the issues that graduates face when navigating the labor market are discussed.

Key words: graduate employability, international education, scholarship programs, labor market, employability challenges.

Т. Ким¹, Д. Джонбекова^{1*}, С. Керимкулова¹, З. Джумакулов², Дж. Спаркс¹, А. Руби³

¹Назарбаев университеті, Қазақстан, Астана қ.

²Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті, Қазақстан, Алматы қ.

³Пенсильвания университеті, АҚШ, Филадельфия қ.

*e-mail: dilrabo.jonbekova@nu.edu.kz

Халықаралық білім алған түлектерді жұмыспен қамту: экономика мәселелері және өзгерістерге қарсы тұру

Халықаралық стипендиялық бағдарламалар – мамандардың шетелдік және жергілікті университеттерде білім алуын қаржыландыратын көптеген дамушы елдердегі және табыс деңгейі орташа елдердегі адамзат капиталын дамытуға бағытталған тұрақтанған тәсіл. Алайда стипендиялық бағдарламалардың көптеген түлектері өз елінде жетістікке жету үшін көп күш-жігерін сарп етеді және еңбек нарығында талай қиындықтарға тап болады. Жұмыс орындарының жеткіліксіздігі, бос орындардың саны шектеулі болғандықтан үлкен сұраныстан туындайтын қатаң бәсекелестік, нарықта ұсынылатын жалақы мөлшерімен салыстырғанда жоғарырақ жалақы күту секілді әлеуметтік-экономикалық факторлар – түлектердің жұмысқа орналасуына кедергі. Осы зерттеу жұмысының шеңберінде STEM мамандықтары бойынша білім алған қазақстандық мемлекеттік стипендиялық бағдарламалар түлектерінің жұмысқа орналасу тәжірибесі зерттеледі және еңбек нарығында оларға кезігетін қиындықтар анықталады. Жүргізілген 45 сұхбаттың негізінде жасалған талдау халықаралық стипендиялық бағдарламалар түлектерінің еңбек нарығында артықшылыққа ие екенін және олардың көбі мансап жолында табысқа қол жеткізетінін көрсетті. Осыған қарамастан олардың жұмыспен қамтылуы мен мансаптық перспективалары әлеуметтік-экономикалық және мәдени факторлардың, ұрпақтар арасындағы қақтығысты қарым-қатынастардың және стипендиялық бағдарламаларды реттейтін ережелердің шиеленісі арқылы қиындайды. Сондай-ақ бұл мақалада түлектерге еңбек нарығында ұшырасатын проблемаларды барынша азайту бойынша ұсыныстар беріледі.

Түйін сөздер: түлектерді жұмыспен қамту, халықаралық білім, стипендиялық бағдарламалар, еңбек нарығы, жұмысқа орналасу проблемалары.

Введение

В условиях растущей конкуренции в мировой экономике развивающиеся страны вкладывают значительные средства в развитие человеческого капитала, в том числе через международные стипендиальные программы, которые дают возможность талантливой молодежи получать международное образование как за рубежом, так и внутри страны. Примерами таких стипендиальных программ являются стипендия короля Абдаллы в Саудовской Аравии, программа «Наука без границ» в Бразилии, стипендия от Китайского стипендиального совета, а также программа «Болашак» и стипендия Назарбаев Университета в Казахстане. Согласно ранее проведенным исследованиям, международные стипендиальные программы не только способствуют развитию человеческого капитала, но также создают положительный имидж страны, развивают международное сотрудничество и содействуют продвижению внешнеполитических инициатив (Abimbola et al., 2016; Enkhtur, 2019) [1-2].

Основной миссией программы «Болашак» и Назарбаев Университета является обучение талантливой молодежи, которая в будущем сможет

внести положительный вклад в экономическое и социальное развитие страны. Данная миссия соответствует национальным интересам страны, направленным на развитие человеческого капитала для обеспечения устойчивого экономического, социального и культурного развития. На сегодняшний день общее количество выпускников обеих стипендиальных программ составляет более 18 400 человек, из них более 11 400 обучились за рубежом по программе «Болашак» (Togaibayev, 2022) [3] и более 7000 получили образование в стенах Назарбаев Университета (Makarov, 2022) [4].

Несмотря на значительные инвестиции в данные международные стипендиальные программы, исследования, посвященные изучению опыта трудоустройства выпускников и их вклада в развитие экономики Казахстана, немногочисленны. Настоящая статья вносит лепту в изучение данного вопроса посредством анализа опыта трудоустройства выпускников казахстанских международных стипендиальных программ, обучающихся по специальностям STEM. В частности, статья описывает трудности, с которыми сталкиваются выпускники стипендиальных программ «Болашак» и Назарбаев Университета (НУ) на рынке труда в Казахстане.

Методы исследования

На основе данных 45 интервью, проведенных с выпускниками государственных стипендиальных программ, обучавшихся по STEM-специальностям, настоящая статья описывает трудности, с которыми сталкиваются участники исследования на рынке труда. Наши участники специализировались в таких дисциплинах, как биология, химия, нефть и газ, горное дело, инженерия, информационные технологии, нанотехнологии и космические технологии. Интервью проводились с марта по апрель 2020 года. Ввиду ограничений, связанных с пандемией COVID-19, все интервью проводились в онлайн-формате. В исследовании приняли участие 13 выпускников Назарбаев Университета и 32 выпускника программы «Болашак», которые были отобраны на основе выборки максимальной вариации (Creswell, 2014) [5]. Отбор участников исследования проводился на основе пяти критериев: (1) выпускники, получившие полную государственную стипендию Назарбаев Университета или программы «Болашак»; (2) выпускники, трудоустроенные на полный рабочий день; (3) выпускники, проживающие в Казахстане; (4) выпускники, получившие степень магистра, и (5) выпускники, имеющие постоянную работу в течение трех лет и более. Учитывая, что наше исследование было ориентировано на изучение раннего карьерного опыта выпускников международных стипендиальных программ, участниками нашего исследования стали те, кто недавно окончил университет. Таким образом в выборку вошли выпускники программы «Болашак» и Назарбаев Университета, которые получили степень магистра в период с 2015 по 2017 год. Все участники исследования были отобраны в соответствии с вышеупомянутыми критериями.

Выпускники стипендиальных программ «Болашак» и Назарбаев Университета были выбраны в качестве субъектов исследования по причине сходства характеристик данных программ. Обе программы требуют значительных финансовых вложений со стороны государства, а также имеют общую цель – подготовить кадры международного уровня. Обе программы полностью покрывают расходы стипендиатов на обучение и предоставляют им возможность получить высшее образование международного уровня. Наконец, от выпускников обеих стипендиальных программ ожидается инициативы, ведущие к положительным изменениям и способствующие

социально-экономическому и культурному развитию страны.

Вопросы интервью были поделены на четыре секции: (1) опыт поиска работы; (2) продолжительность поиска работы; (3) факторы, способствовавшие трудоустройству, и (4) факторы, препятствовавшие трудоустройству.

Данные были проанализированы с помощью индуктивного и дедуктивного контент-анализа и тематического анализа (Fereday & Muir-Cochrane, 2006) [6]. Данные интервью были записаны и закодированы с помощью аналитической программы NVivo. Три члена нашей исследовательской команды кодировали данные, руководствуясь 30 кодами. Данные коды были разработаны на основе изученной литературы, а также в процессе анализа и интерпретации данных. В ходе анализа коды были преобразованы в темы. Сначала был проведен тематический анализ, затем – перекрестный анализ, сравнивающий две группы участников исследования для выявления сходств и различий между ними.

Результаты и обсуждение

Преимущества международного образования при трудоустройстве

Результаты настоящего исследования показывают, что международное образование предоставило выпускникам множество преимуществ, таких как наличие диплома, имеющего высокую ценность на рынке труда, глубокое понимание предметной области, владение универсальными навыками (transferable skills), наличие межкультурных компетенций (intercultural competencies) и уверенность в себе. Эти преимущества помогли выпускникам в поиске работы, продвижении по службе, а также давали возможность получать более высокую заработную плату.

Согласно ответам участников, наличие у кандидата диплома престижного университета очень ценится среди работодателей. В некоторых отраслях наличие международного диплома играло решающую роль при трудоустройстве, особенно во время финансового кризиса 2015–2016 годов. Так, в нефтегазовом секторе работодатели отдавали предпочтение тем, кто обучался в определенных университетах США и Великобритании. Многие участники нашего исследования, получившие диплом в нефтегазовой сфере, сошлись во мнении, что именно репутация их диплома помогла им трудоустроиться,

несмотря на то, что отрасль переживала кризисные времена из-за резкого падения цен на нефть в период с 2015 по 2017 год. Одной из причин того, почему выпускники с международным дипломом имели конкурентное преимущество на рынке труда, может являться факт недовольства работодателей Казахстана знаниями и навыками выпускников местных вузов (Abdullayeva, 2019; Vykhodchenko, 2015) [7-8]. При этом необходимо отметить, что местные работодатели высоко ценят «международное образование», полученное в стенах Назарбаев Университета, и считают, что выпускники данного отечественного вуза обладают отличными навыками и компетенциями.

Согласно данным, полученным в рамках нашего исследования, помимо ценности международного образования, степень магистра играет важную роль при трудоустройстве. Большинство участников исследования подчеркнули, что наличие степени магистра дало им конкурентное преимущество перед кандидатами, имеющими только степень бакалавра. Некоторые участники, обучавшиеся в магистратуре по программе «Болашак», по возвращении на прежнее место работы сразу получили повышение. По их мнению, без степени магистра, полученной в престижном университете за рубежом, продвижение по службе было бы практически невозможным. Таким образом, несмотря на то, что дипломы, полученные в Назарбаев Университете и заграничных вузах, ценятся работодателями и способствуют трудоустройству, выпускники с дипломами, полученными за рубежом, находятся в более привилегированном положении на казахстанском рынке труда.

По словам участников, большим преимуществом зарубежного образования является доступ к ресурсам, в том числе библиотекам, базам данных, лабораториям, современному программному обеспечению и технологиям, которых нет в большинстве вузов Казахстана. Участники исследования также отметили, что обучение за границей дало им возможность получения практических навыков по специальности, тогда как во многих местных вузах изучается в основном теория. Благодаря этому, выпускники «Болашак» углубили свои предметные знания, что, в свою очередь, повысило их шансы на трудоустройство.

Участники также отметили, что владение универсальными навыками (transferable skills) значительно повысило их шансы на трудоу-

стройство (Jonbekova et al., 2022) [9]. Благодаря международному образованию выпускники улучшили такие навыки, как эффективные поиск и использование информации, межкультурная коммуникация, аналитическое и критическое мышление, гибкость, работа в команде, тайм-менеджмент, управление изменениями (change management), способность адаптировать лучшие мировые практики к местным условиям и умение находить эффективные решения сложных проблем. Кроме того, многие выпускники отметили, что научились «нестандартно мыслить» и стали более уверенными в себе. Некоторые выпускники программы «Болашак» считают, что наличие таких универсальных навыков дает большое конкурентное преимущество на рынке труда. Универсальные навыки особенно важны в кризисные времена, когда экономика нестабильна и работодатели нуждаются в сотрудниках, способных лучше приспособиться к неопределенной, постоянно меняющейся рабочей среде.

Зарубежный опыт способствовал развитию у выпускников программы «Болашак» межкультурных компетенций (intercultural competencies), которые помогают им лучше понимать и работать с представителями разных культур. Это качество, по словам участников, делает их более привлекательными на рынке труда, особенно для международных компаний. Наличие межкультурных компетенций – это то, что отличает выпускников программы «Болашак» от выпускников Назарбаев Университета. Несмотря на то, что Назарбаев Университет предоставляет «международное образование» и большинство профессоров НУ являются иностранцами, почти все студенты университета – граждане Казахстана. Следовательно, у выпускников Назарбаев Университета не было опыта обучения в интернациональной среде. Несмотря на это, знания и навыки выпускников НУ также высоко ценятся работодателями.

Многие выпускники Назарбаев Университета, принявшие участие в нашем исследовании, заявили, что во время учебы в магистратуре они также развили исследовательские умения и навыки и «способность к быстрому обучению», которые высоко ценятся работодателями. Кроме того, по мнению выпускников НУ, владение английским языком на высоком уровне также помогает при трудоустройстве. Результаты нашего исследования показали, что это может быть связано с тем, что выпускники Назарбаев Универси-

тета предпочитают работать в международных организациях, в которых знание английского языка является одним из ключевых требований при приеме на работу. Желание выпускников международных стипендиальных программ работать в международных организациях может быть связано с трудностями, с которыми выпускники сталкиваются на государственной службе и в организациях государственного сектора, которые мы обсуждаем далее.

Проблемы трудоустройства

Представители обеих групп выпускников смогли устроиться на работу в течение шести месяцев после окончания магистратуры, и многие из них добились успеха в карьере. Тем не менее, участники столкнулись с препятствиями, обусловленными экономическими обстоятельствами, особенностями местного рынка труда и культурным контекстом.

Нестабильная экономическая ситуация и рынок труда. Нестабильность национальной экономики и ее зависимость от нефтегазового сектора стали главной проблемой, с которой столкнулись выпускники при трудоустройстве. Существенное падение цен на нефть привело к резкому падению темпов роста ВВП с 4,3% в 2014 г. до 1,2% в 2015 г. (Preimanis & Shanshiashvili, 2017) [10], что повлекло за собой значительную девальвацию национальной валюты и сокращение рабочих мест. Так из-за моратория на прием на работу в нефтегазовые компании (Pavlenko, 2016) [11] некоторые выпускники не могли устроиться на работу более года.

Низкая заработная плата была второй по важности проблемой, с которой столкнулись участники исследования. Во многих учреждениях государственного сектора заработная плата была ниже стипендии, которую участники получали, когда были студентами. Сложившаяся ситуация заставила их несколько раз менять место работы. По словам участников, низкие зарплаты и невозможность дифференцированной оплаты труда по навыкам отрицательно сказываются на эффективности их работы и являются одной из основных причин коррупции и взяточничества в Казахстане.

Несмотря на то, что участники исследования имели явное позиционное преимущество (Holmes, 2013) [12] на рынке труда по сравнению с другими выпускниками, жесткая конкуренция за рабочие места, вызванная большим

спросом при ограниченном количестве вакантных мест, сильно усложнила трудоустройство выпускников. К такому же выводу пришли исследователи из разных стран, которые отметили, что такие экономические факторы, как ограниченное количество рабочих мест (Abimbola et al., 2016; Amazan et al., 2016) [1, 13], чрезмерная конкуренция на внутреннем рынке труда (Hao & Welch, 2012; Nachatar Singh, 2020) [14-15] и низкая заработная плата (Hao et al., 2016; Perna et al., 2015) [16-17], препятствуют трудоустройству выпускников после окончания вуза.

Несмотря на то, что правительство Казахстана вкладывает значительные средства в образование и развитие человеческого капитала через стипендиальные программы, экономика страны не выросла настолько, чтобы трудоустроить всех выпускников. Это противоречит высказываниям местных работодателей и политиков о нехватке квалифицированных кадров. Наши данные свидетельствуют о том, что в стране скорее существует нехватка возможностей на рынке труда, нежели нехватка квалифицированных выпускников.

Несоответствие навыков, полученных в университете, требованиям рынка труда (skills mismatch). Наряду с ранее опубликованными исследованиями (Abeuova & Muratbekova-Touron, 2019; Franken et al., 2016; Perna et al., 2015; Pham, 2020) [18-19, 17, 20], данное исследование выявило несоответствие навыков, полученных выпускниками во время учебы, требованиям местного рынка труда. Данное несоответствие было вызвано слабым развитием некоторых отраслей и нехваткой ресурсов в стране. Серьезной проблемой, особенно для выпускников программы «Болашак», было то, что отрасли, в которых они специализировались, были либо недостаточно развиты, либо вообще не существовали в Казахстане. Также есть вероятность наличия асимметрии информации, при которой работодатели и специалисты с нужными навыками не могут найти друг друга. Это привело к тому, что выпускникам приходилось работать не по специальности, чтобы зарабатывать на жизнь, до тех пор, пока не удавалось найти что-то более близкое к их области специализации. Так, у выпускников, изучавших, к примеру, нанотехнологии, единственным вариантом трудоустройства было преподавание в университете. При этом некоторые участники нашего исследования отметили, что использовали в преподавании только теоре-

тические знания из-за отсутствия необходимого оборудования для практических занятий.

Дополнительные трудности были связаны с условиями программы «Болашак». Данные условия обязывают выпускников работать в определенной сфере, связанной с их областью специализации, либо возвращаться на прежнее рабочее место после окончания обучения за границей (Perna et al., 2015) [17]. Так участники, работавшие на госслужбе, с согласия руководителя подали заявку на получение стипендии по категории «Государственные служащие», и после одобрения заявки им предоставили академический отпуск. Получив степень магистра, участники были обязаны вернуться на прежнее место работы. Другие участники стали стипендиатами по категории «Выпускники вуза», что предполагает подписание трехстороннего соглашения между ними, местным университетом, в котором они получили степень бакалавра, и программой «Болашак». В соответствии с данным соглашением стипендиаты обязаны после завершения обучения за границей вернуться в свою альма-матер и в течение нескольких лет преподавать предметы, связанные с их областью специализации. Более половины стипендиатов программы «Болашак» (18 из 32), принявших участие в нашем исследовании, оказались среди тех, кто вернулся на прежнее место работы либо стал преподавать в университете. При этом, выпускникам приходилось преподавать другие дисциплины, так как их специальности не было в университете. Таким образом, условие стипендиальной программы «Болашак», обязывающее выпускников работать в определенной сфере, не позволяет им эффективно использовать полученные во время обучения знания и навыки и является серьезным препятствием их карьерному росту.

Некоторым участницам нашего исследования, особенно состоящим в браке, было еще сложнее строить карьеру. Это может быть связано с тем, что женщины в Казахстане, как правило, уделяют больше времени заботе о детях (Kuzhabekova & Almukhambetova, 2019; Kuzhabekova et al., 2017) [21-22] и, соответственно, часто ставят в приоритет семью, а не карьеру.

В целом, несмотря на то, что выпускники обеих стипендиальных программ пользуются большим спросом на рынке труда, слабое развитие или отсутствие некоторых отраслей, недостаток рабочих мест, семейные обстоятельства, с которыми в большей степени сталкиваются жен-

щины, а также условия программы «Болашак» препятствуют карьерному росту выпускников с международным образованием.

Конфликт поколений (intergenerational clash) и сопротивление изменениям (resistance to change). Одним из основных препятствий, с которым столкнулись наши участники при трудоустройстве и продвижении по карьерной лестнице, стало столкновение советского и постсоветского поколений. Многие участники подчеркнули, что старшие коллеги, получившие образование в советское время, часто воспринимали идеи младшего поколения как «нереалистичные». Участники, особенно те, кто работал на государственной службе, часто упоминали очень иерархическую рабочую среду, где большинство решений принимается одним человеком, который занимает должность в силу своего стажа, а не опыта. По словам участников, некоторые из пожилых коллег и работодателей, с которыми им доводилось работать, имели твердые, непоколебимые убеждения и сопротивлялись любым изменениям. Ранее проведенные исследования (Amazan et al., 2016; Campbell, 2017; Guo et al., 2013; Perna et al., 2015) [13, 23-24, 17] подтверждают, что традиционная, бюрократическая, централизованная культура рабочих мест негативно влияет на возможность выпускников применять полученные знания и навыки на практике, а также продвигаться по карьерной лестнице.

Наши результаты показали, что часто трудности на рабочем месте были вызваны различиями в менталитете и ожиданиях двух поколений. В советское время людьми двигала идеология коллективизма и приверженность построению коммунизма в условиях плановой экономики. Люди были готовы жертвовать временем и энергией только ради самой идеи. Представители постсоветского поколения формировались в условиях жесткой конкуренции рыночной экономики и желали, чтобы карьерный рост зависел от знаний и навыков, а не от возраста. Многие участники исследования придерживались мнения, что не смогут существенно повлиять на какие-либо изменения на рабочем месте, пока не достигнут руководящей должности. Следовательно, социокультурные факторы, включая «принцип старшинства», демотивируют выпускников с международным образованием приносить изменения, тем самым ограничивая их вклад в экономическое развитие страны.

Заключение и рекомендации

В данной статье рассматривается опыт трудоустройства выпускников двух казахстанских государственных стипендиальных программ, получивших образование по STEM-специальностям. Анализ 45 интервью показал, что многие выпускники данных программ имеют возможность построить успешную карьеру. Несмотря на это, трудоустройству и карьерному росту выпускников препятствует ряд социально-экономических и культурных факторов, а также конфликт поколений и условия стипендиальных программ. В этом разделе мы подводим итоги по основным трудностям, с которыми сталкивались выпускники стипендиальных программ «Болашак» и Назарбаев Университета, а также предлагаем рекомендации по их минимизации и устранению.

Большинство трудностей, с которыми столкнулись выпускники стипендиальных программ «Болашак» и Назарбаев Университета, были обусловлены экономическими факторами. Низкие заработные платы, недостаток рабочих мест, слабое развитие, а иногда и отсутствие некоторых областей экономики стали для выпускников международных стипендиальных программ барьером на пути к карьерному развитию. Данную ситуацию можно улучшить посредством диверсификации и модернизации ключевых секторов национальной экономики, развития производства и привлечения иностранных инвесторов. Параллельно необходимо создать условия для привлечения выпускников данных стипендиальных программ во все ключевые сектора экономики с целью применения их передовых знаний и навыков для решения приоритетных задач.

Результаты нашего исследования также показали, что выпускники стипендиальных программ развили навыки и компетенции, опережающие местный рынок труда либо зависящие от инфраструктуры и оборудования, которых еще нет в стране. По причине слабой развитости таких направлений, как космические технологии, нанoeлектроника и нанотехнологии, выпускники программы «Болашак», специализирующиеся в этих областях, имели ограниченные карьерные перспективы и возможности применения полученных знаний и навыков. Одним из способов решения данной проблемы может быть проведение тщательного анализа всех секторов национальной экономики с целью выявления тех, в которых существует острая нехватка квалифи-

цированных специалистов. Кроме этого, следует составить прогноз развития экономики на ближайшие годы для определения специальностей, которые могут быть востребованы в обозримом будущем. На основании данных анализа и прогноза необходимо пересмотреть список приоритетных специальностей стипендиальных программ. Это поможет минимизировать проблему несоответствия навыков, полученных в университете, требованиям казахстанского рынка труда, а также будет способствовать более эффективному использованию бюджетных средств, выделенных на международные стипендиальные программы.

Еще одной проблемой, с которой столкнулись участники исследования, стала иерархическая, часто бюрократическая, централизованная рабочая среда, в которой действует «принцип старшинства», и некоторые коллеги, особенно старшего поколения, сопротивляются нововведениям. Это привело к тому, что выпускникам международных стипендиальных программ, обладающим современными навыками и компетенциями, не удается вносить изменения, необходимые для экономического, социального и культурного развития страны. Чтобы изменить сложившуюся ситуацию необходимо улучшить механизмы продвижения и реализации принципа меритократии, согласно которому руководящие посты должны занимать наиболее способные люди. Для этого нужно обеспечить должный контроль и создать прозрачную систему подбора и продвижения кадров, особенно в такой иерархической среде, как государственная служба.

Условие программы «Болашак», обязывающее выпускников работать в определенной сфере или возвращаться на прежнее рабочее место после окончания обучения за границей, является еще одним препятствием на их пути к карьерным достижениям. При менее ограниченном выборе выпускники имели бы возможность трудоустроиться там, где их знания и навыки нашли бы лучшее применение. Мы также рекомендуем предоставить выпускникам программы «Болашак» возможность поработать за границей в течение нескольких лет после окончания обучения. Это даст им возможность получить ценный международный опыт работы, ознакомиться с передовыми технологиями и улучшить практические навыки. Вернувшись в Казахстан, имеющие международный опыт работы выпускники смогут более эффективно применять полу-

ченные практические навыки, тем самым внося больший вклад в развитие страны.

В заключение необходимо отметить, что выпускники стипендиальных программ «Болашак» и Назарбаев Университета востребованы на рынке труда. При этом, выпускники, обучавшиеся за границей, имеют небольшое репутационное преимущество перед теми, кто получил образование в недавно созданном местном международном университете. Долгосрочные преимущества инвестиций в местную образовательную инфраструктуру, как Назарбаев

Университет, по сравнению с более быстрой отдачей от спонсирования обучения за границей требуют более подробного изучения. Такое исследование может быть актуальным ввиду пандемии COVID-19, которая ограничила возможность поездки за границу, тем самым увеличив спрос на «домашнее» международное образование. Пандемия может привести к тому, что многие страны переоценят размер инвестиций в эти два способа развития человеческого капитала в пользу местной образовательной инфраструктуры.

Литература

1. Abimbola, S., Amazan, R., Vizintin, P., Howie, L., Cumming, R., & Negin, J. (2016). Australian higher education scholarships as tools for international development and diplomacy in Africa. *Australian Journal of International Affairs*, 70(2), 105–120. <https://doi.org/10.1080/10357718.2015.1119230>
2. Enkhtur, A. (2019). Perceived contributions to national development: Government-sponsored Mongolian alumni from Japan. *Asian Education and Development Studies*, 9(2), 217–228. <https://doi.org/10.1108/AEDS-03-2018-0056>
3. Тогайбаев Б. Насколько обоснованы изменения в программе «Болашак» [Электрон. ресурс]. – 2022. – URL: https://forbes.kz/process/education/novyyiy_vektor_1651836822/? (дата обращения 15.09.2022)
4. Макаров А. Назарбаев о родственниках: Закон един для всех [Электрон. ресурс]. – 2022. – URL: <https://bizmedia.kz/2022/05/30/nazarbaev-o-rodstvennikah-zakon-edin-vseh/> (дата обращения 15.09.2022)
5. Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
6. Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 80–92. <https://doi.org/10.1177/160940690600500107>
7. Абдуллаева Д. Исследование НПП «Атамекен» выявило «вузы-пылесосы», в которых учатся только четверокурсники [Электрон. ресурс]. – 2019. – URL: <https://informburo.kz/novosti/issledovanie-npp-atameken-vyavilo-vuzy-pylesosy-v-kotoryh-uchatsya-tolko-chetverokursniki-99493.html> (дата обращения 15.09.2022)
9. Jonbekova, D., Serkova Y., Mazbulova, Zh., Jumakulov, Z., Ruby., A. (2022). How international higher education graduates contribute to their home country: An example from government scholarship recipients in Kazakhstan. *Higher Education Research & Development*. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1599820>
10. Preimanis, A., & Shanshiashvili, N. (2017). *Kazakhstan diagnostic paper: Assessing progress and challenges in developing sustainable market economy*. European Bank for Reconstruction and Development. <https://www.ebrd.com/publications/country-diagnostics/kazakhstan>
11. Павленко Д. Как девальвация тенге повлияла на рынок труда РК [Электрон. ресурс]. – 2016. –URL: <https://krisha.kz/content/news/2016/kak-deval-vaciya-tenge-povliyala-na-rynok-truda-rk>(дата обращения 15.09.2022)
12. Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4), 538–554. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>
13. Amazan, R., Negin, J., Howie, L., & Wood, J. (2016). From extraction to knowledge reproduction: The impact of Australia’s development awards on Uganda and Mozambique. *International Education Journal: Comparative Perspectives*, 15(1), 45–65.
14. Hao, J., & Welch, A. (2012). A tale of sea turtles: Job-seeking experiences of hai gui (high-skilled returnees) in China. *Higher Education Policy*, 25(2), 243–260. <https://doi.org/10.1057/hep.2012.4>
15. Nachatar Singh, J. K. (2020). Challenges in obtaining employment in China: Lived experiences of Australian Chinese graduates. *Australian Journal of Career Development*, 29(3), 153–163. <https://doi.org/10.1177/1038416220947085>
16. Hao, J., Wen, W., & Welch, A. (2016). When sojourners return: Employment opportunities and challenges facing high-skilled Chinese returnees. *Asian and Pacific Migration Journal*, 25(1), 22–40. <https://doi.org/10.1177/0117196815621806>
17. Perna, L. W., Orosz, K., & Jumakulov, Z. (2015). Understanding the human capital benefits of a government-funded international scholarship program: An exploration of Kazakhstan’s Bolashak program. *International Journal of Educational Development*, 40, 85–97. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2014.12.003>
18. Abeuova D., & Muratbekova-Touron M. (2019). Global talent management: Shaping the careers of internationally educated talents in developing markets. *Thunderbird International Business Review*, 1–14. <https://doi.org/10.1002/tie.22085>
19. Franken, M., Langi, N. T. K., & Branson, C. (2016). The reintegration of Tongan postgraduate scholars after study abroad: Knowledge utilisation and restitution. *Asia Pacific Education Review*, 17(4), 691–702. <https://doi.org/10.1007/s12564-016-9462-5>
20. Pham, T. (2020). Reconceptualising employability of returnees: What really matters and strategic navigating approaches. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00614-2>

21. Kuzhabekova, A., & Almkhambetova, A. (2019). Women's progression through the leadership pipeline in the universities of Kazakhstan and Kyrgyzstan. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 51(1), 99–117. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1599820>
22. Kuzhabekova, A., Janenova, S., & Almkhambetova, A. (2017). Analyzing the experiences of female leaders in civil service in Kazakhstan: Trapped between economic pressure to earn and traditional family role expectations. *International Journal of Public Administration*, 41(15), 1290–1301. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1387142>
23. Campbell, A. C. (2017). How international scholarship recipients perceive their contributions to the development of their home countries: Findings from a comparative study of Georgia and Moldova. *International Journal of Educational Development*, 55, 56–62. <https://doi.org/10.1016/j.ijedu dev.2017.05.004>
24. Guo, C., Porschitz, E., & Alves, J. (2013). Exploring career agency during self-initiated repatriation: A study of Chinese sea turtles. *Career Development International*, 18, 34–55. <https://doi.org/10.1108/1362043131130>

References

- Abdullayeva, D. (2019, December 10). Issledovanie NPP “Atameken” vyyavilo vuzy-pylesosy, v kotoryh uchatsya tolko chetverokursniki [Research of the National Chamber of Entrepreneurs “Atameken” revealed “vacuum cleaner universities”, which host only fourth-year students]. *Informburo*. <https://informburo.kz/novosti/issledovanie-npp-atameken-vyyavilo-vuzy-pylesosy-v-kotoryh-uchatsya-tolko-chetverokursniki-99493.html> (In Russian)
- Abeuova D., & Muratbekova-Touron M. (2019). Global talent management: Shaping the careers of internationally educated talents in developing markets. *Thunderbird International Business Review*, 1–14. <https://doi.org/10.1002/tie.22085>
- Abimbola, S., Amazan, R., Vizintin, P., Howie, L., Cumming, R., & Negin, J. (2016). Australian higher education scholarships as tools for international development and diplomacy in Africa. *Australian Journal of International Affairs*, 70(2), 105–120. <https://doi.org/10.1080/10357718.2015.1119230>
- Amazan, R., Negin, J., Howie, L., & Wood, J. (2016). From extraction to knowledge reproduction: The impact of Australia's development awards on Uganda and Mozambique. *International Education Journal: Comparative Perspectives*, 15(1), 45–65.
- Campbell, A. C. (2017). How international scholarship recipients perceive their contributions to the development of their home countries: Findings from a comparative study of Georgia and Moldova. *International Journal of Educational Development*, 55, 56–62. <https://doi.org/10.1016/j.ijedu dev.2017.05.004>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage.
- Enkhtur, A. (2019). Perceived contributions to national development: Government-sponsored Mongolian alumni from Japan. *Asian Education and Development Studies*, 9(2), 217–228. <https://doi.org/10.1108/AEDS-03-2018-0056>
- Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 80–92. <https://doi.org/10.1177/160940690600500107>
- Franken, M., Langi, N. T. K., & Branson, C. (2016). The reintegration of Tongan postgraduate scholars after study abroad: Knowledge utilisation and restitution. *Asia Pacific Education Review*, 17(4), 691–702. <https://doi.org/10.1007/s12564-016-9462-5>
- Guo, C., Porschitz, E., & Alves, J. (2013). Exploring career agency during self-initiated repatriation: A study of Chinese sea turtles. *Career Development International*, 18, 34–55. <https://doi.org/10.1108/1362043131130>
- Hao, J., & Welch, A. (2012). A tale of sea turtles: Job-seeking experiences of hai gui (high-skilled returnees) in China. *Higher Education Policy*, 25(2), 243–260. <https://doi.org/10.1057/hep.2012.4>
- Hao, J., Wen, W., & Welch, A. (2016). When sojourners return: Employment opportunities and challenges facing high-skilled Chinese returnees. *Asian and Pacific Migration Journal*, 25(1), 22–40. <https://doi.org/10.1177/0117196815621806>
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4), 538–554. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>
- Jonbekova, D., Serkova Y., Mazbulova, Zh., Jumakulov, Z., Ruby., A. (2022). How international higher education graduates contribute to their home country: An example from government scholarship recipients in Kazakhstan. *Higher Education Research & Development*. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1599820>
- Kuzhabekova, A., & Almkhambetova, A. (2019). Women's progression through the leadership pipeline in the universities of Kazakhstan and Kyrgyzstan. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 51(1), 99–117. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1599820>
- Kuzhabekova, A., Janenova, S., & Almkhambetova, A. (2017). Analyzing the experiences of female leaders in civil service in Kazakhstan: Trapped between economic pressure to earn and traditional family role expectations. *International Journal of Public Administration*, 41(15), 1290–1301. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1387142>
- Makarov, A. (2022, May 30). Nazarbayev o rodstvennikakh: Zakon yedin dlya vsekh [Nazarbayev on his relatives: The law is the same for everyone]. *Biz Media*. <https://bizmedia.kz/2022/05/30/nazarbaev-o-rodstvennikah-zakon-edin-vseh/> (In Russian)
- Nachatar Singh, J. K. (2020). Challenges in obtaining employment in China: Lived experiences of Australian Chinese graduates. *Australian Journal of Career Development*, 29(3), 153–163. <https://doi.org/10.1177/1038416220947085>
- Pavlenko, D. (2016, April 27). Kak devalvatsiya tenge povliyala na rynek truda RK [How the devaluation of the tenge affected the labour market of Kazakhstan]. *Krysha*. <https://krisha.kz/content/news/2016/kak-deval-vaciya-tenge-povliyala-na-rynok-truda-rk> (In Russian)

Perna, L. W., Orosz, K., & Jumakulov, Z. (2015). Understanding the human capital benefits of a government-funded international scholarship program: An exploration of Kazakhstan's Bolashak program. *International Journal of Educational Development*, 40, 85–97. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2014.12.003>

Pham, T. (2020). Reconceptualising employability of returnees: What really matters and strategic navigating approaches. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00614-2>

Preimanis, A., & Shanshiashvili, N. (2017). *Kazakhstan diagnostic paper: Assessing progress and challenges in developing sustainable market economy*. European Bank for Reconstruction and Development. <https://www.ebrd.com/publications/country-diagnostics/kazakhstan>

Togaibayev, B. (2022, May 8). Naskolko obosnovany izmeneniya v programme «Bolashak» [How reasonable are the changes in the Bolashak program?]. *Forbes Kazakhstan*. [https://forbes.kz//process/education/novyiy_vektor_1651836822/?\(In Russian\)](https://forbes.kz//process/education/novyiy_vektor_1651836822/?(In Russian))

Vykhodchenko, L. (2015, June 11). Vypuskniki kazahstanskih vuzov ne ustraivayut rabotodatelei kachestvom znanii [Employers are not satisfied with the level of knowledge demonstrated by graduates of Kazakhstani universities]. *Informburo*. [https://informburo.kz/novosti/vypuskniki-kazahstanskih-vuzov-ne-ustravayut-rabotodateley-kachestvom-znaniy-6344.html\(In Russian\)](https://informburo.kz/novosti/vypuskniki-kazahstanskih-vuzov-ne-ustravayut-rabotodateley-kachestvom-znaniy-6344.html(In Russian))