

Д.Б. Жуламанова^{1*} , Г.К. Ниеталина² ¹Алматы Менеджмент Университеті²Тұран университеті

Алматы қ., 050013, Қазақстан Республикасы

*e-mail: zhakdinara@mail.ru

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНА ТАЛАНТТАРДЫ ТАРТУ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ МЕН МӘСЕЛЕЛЕРІ

Аңдатпа.

Жаһандану дәуірінде таланттарға деген сұраныс жылдан жылға артуда. Таланттарға қажетті жағдай жасай алу мүмкіндігі де елдің бәсекеге қабілеттілігін көрсетеді. Авторлар Қазақстан Республикасының еңбек нарығы сырттан адами капиталды тарта алу деңгейін, яғни олардың елімізге деген қызығушылықтарын саралау қажеттілігіне сәйкес мақсат қойды. Сол себепті әлемге танымал INSEAD зерттеу ұйымы ұсынған жылдық есепті пайдаланып, 134 елдің арасында Қазақстанның таланттар үшін тартымдылық деңгейін анықтау көзделді. Талдау барысында таланттарды тарту мен таланттарға деген бәсекелестік арасындағы корреляциялық байланыс пен таланттарды тартудың бәсекелестікке маңызды ықпалы анықталды. Нәтижелер болашақ зерттеулер мен жасалуы қажет әрекеттерді анықтауға негіз бола алады. Сонымен қатар Antal Kazakhstan компаниясының ұсынған, яғни релоканттар арасында өткізілген сауалнама деректері қарастырылды. Байқағанымыздай, келгендердің көп бөлігіне, бұрын өздері қызмет етіп жүрген шетелдік компанияның Қазақстанға көшіп келуі себеп болған.

Зерттеу қорытындысына сәйкес Қазақстан Республикасының көрсеткіштері орташа деңгейде. Демек еліміз өзінің талантын қайтару және шетелдік таланттарды тарту мақсатында қажетті іс-әрекеттерді жүзеге асыру керектігі дәлелдене түсті. Сондықтан көші-қон саясаты мен бағдарламаларында озық тәжірибесі бар елдер мысал ретінде келтірілді.

Негізгі сөздер: талант, таланттарды басқару, бәсекелестік, еңбек нарығы, «brain gain», миграция.

Кіріспе.

Таланттарға деген қызығушылық ең алдымен жаһандық деңгейдегі бәсекелестікке тәуелді. Цифрландырылу дәуірі де еңбек күшінің ұтқырлығына ықпал етті. Қазіргі таңда таланттар адами капиталды қалыптастырушы ретінде сұранысқа ие. Жалпы таланттар үшін тартыс соңғы жиырма жыл аралығында тәжірибешілер мен зерттеушілердің назарында. Себебі зерттеушілердің пікірі бойынша таланттар ұйымдардың, яғни микро және макродеңгейде бәсекелестік артықшылығына тура әсер етеді [1]. Демек жоғары сұраныстың нәтижесінде жұмыс берушілер таланттарды таңдамайды, керісінше талант өзінің кәсіби шыңдалуына жасалған жағдайға байланысты ұйымды таңдайды [2]. Бұндай тұжырымға Chambers E. және тағы да басқа авторлардың «The War for Talent» еңбегі негіз болды. Бұл көзқарас мемлекет деңгейінде де өзінің өзектілігін, маңыздылығын жылдан-жылға арттыруда.

Осы тұрғыдан Қазақстан Республикасының адами капитал үшін тартымдылық деңгейін зерделеу маңызды. Себебі еліміздің көші-қон жағдайын саралайтын болсақ, Қазақстан Республикасының Ұлттық статистика бюросының мәліметтеріне сәйкес, 2012-2022 жылдар аралығында иммигранттар саны эмигранттар санынан артық болған [3]. Тек 2023 жылы келгендер саны 25 399 адам, ал кеткендер 16 055 адамға тең. Осылайша миграция сальдосы оң көрсеткішке ие және ол 9 344 адамды құрады. Елден кеткендердің көп бөлігін еңбекке қабілетті, жоғары білімі және кәсіби тәжірибесі бар азаматтар құрайды. Бұндай миграциялық үдерістер отандық еңбек нарығында кадрлар тапшылығының болуына өз әсерін тигізуде.

Сәйкесінше Қазақстан Республикасының «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасының жыл сайынғы өткізетін зерттеулеріне сәйкес, 2024-2026 жылдарда кадрларға деген қажеттілік 130 562 адамды құрайды [4]. Соның ішінде 2024 жылы – 52 949 адам болса, келесі жылда, яғни 2025 жылы – 37 682 адам, ал 2026 жылы – 39 931 еңбек күші қажет. Айта кететін жайт, Астана (10 343 адам), Шымкент (16 874 адам) және Батыс Қазақстан (14 375 адам) облыстарында ең көп тапшылық байқалады. Еліміз бойынша әсіресе білім беру саласы мен медицина қызметкерлері, сәулетші, құрылысшы, инженер және де ауылшаруашылық сияқты салалардың мамандары сұранысқа ие. «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасының 2024-2026 жылдарға жасаған мәліметтеріне сәйкес, қажетті мамандардың 31% жоғары біліммен, ал 41% демек жартысына жуығы кәсіптік-техникалық білімі бар адамдар керек. Төменде Қазақстан Республикасы бойынша кадрларға деген тапшылығы басым 5 сала көрсетілген (кесте 1).

Кесте 1 – Қазақстан Республикасы бойынша кадрларға қажеттілік, 2024-2026 жж.

Сала атауы	Қажеттілік (адам)
Білім беру	28 558
Өңдеу өнеркәсібі	14 714
Құрылыс	12 125
Сауда	11 357
Денсаулық сақтау	9 594
Ескерту: авторлармен [4] әдебиет негізінде құрастырылған	

Жоғарыда айтылып өткендей елдер өздерінің тұрақты дамуы мақсатында кадрларға деген тапшылықты алдын-алу қажет. Сондықтан олар жаңа мамандарды дайындаумен қатар, басқа елдерден таланттарды тартуға жағдай жасауда. Сәйкесінше жаһандану жағдайында еліміз еңбек ету, көші-қон үшін шетелдік таланттарға қаншалықты қызықты екенін саралау маңызды. Қазақстан Республикасының таланттарға бәсекелестік деңгейін және соның ішінде таланттарды тарта алу деңгейін анықтау зерттеуіміздің мақсаты болып табылады. Мақсатқа жету барысында келесідей міндеттер қойылады: еңбек нарығы аясында «талант» ұғымын ашу, таланттарды басқару үрдісін түсіну, статистикалық тұрғыдан Қазақстан Республикасының басқа елдерге қарағанда таланттарды тарту рейтинг көрсеткіштерін салыстырмалы түрде талдау және шетелдік озық тәжірибелер негізінде ұсыныстар жасау.

Еңбек нарығында және таланттарды басқару үрдісінде «талант» ұғымын түсіну маңызды. Жұмыс берушілердің пікірі бойынша, таланттар ең алдымен ұйымдық табыс пен жетістік көрсеткіштеріне тікелей ықпал етеді. Олар қысқа және ұзақ мерзімді перспективада әлеуеттерінің ең жоғары деңгейін көрсетеді [4], [5], [6]. Демек, талант – қызметін атқаруда барлық тәжірибенің, білімнің, дағдылардың және мінез-құлықтың жиынтығы ретінде қабылданады [7]. Ал таланттарды басқару көбінесе таланттарды жүйелі түрде тарту, анықтау, дамыту, сақтау және орналастыру ретінде сипатталады [8]. Мақаламыздың мақсаты аясында біз таланттарды тарту үрдісіне тоқталамыз.

Адами капиталға деген жоғары сұраныс және таланттардың жетіспеушілігі бүкіл әлемдегі компанияларды ең жақсы және жарқын қызметкерлерді тарту және кейін оларды ұстап қалу үшін бәсекеге түсуге мәжбүр етеді [9]. Себебі эмпирикалық зерттеулердің нәтижесі бойынша аймақтардың өсуі адами капиталға тікелей тәуелді екен [10]. Сондай-ақ қызметкерлер салыстырмалы түрде адами капиталы жоғары басқа қызметкерлердің, яғни таланттардың ортасында болған кезде, олардың да өнімділігі арта түседі [11].

Цифрландырылу дәуірінде ұтқырлық көптеген мүмкіндіктерді ұсынды және таланттар оны сәтті қолдануда. Жоғары білікті адамдардың көші-қоны көбінесе елдер арасындағы әлеуметтік, экономикалық, демографиялық және саяси ортадағы

айырмашылықтарға тәуелді. Бұл жерде тартымсыз факторлар ретінде сыбайлас жемқорлық пен теңсіздіктің жоғары деңгейі, баспасөз бостандығының төмендігі және тағы да басқалар жатқызылады [12]. Зерттеулерге сәйкес таланттардың басқа елге көп көшуі дамушы елдерге тиісілі құбылыс [13].

Сонымен таланттарды басқару үрдісінің елдер үшін маңыздылығын айқындай отырып, Қазақстан Республикасының таланттарды тарту қабілетін зерттеу қажеттілігінің бары дәлелденді. Төменде статистикалық деректерді талдау барысында анықталған нәтижелер ұсынылады.

Зерттеу материалдары мен әдістер.

Отандық және шетелдік әдебиеттерді талдау негізінде таланттарды тартуға әсер етуші факторлар тереңінен зерделенді. Статистикалық талдау мақсатында мақалада қайталама деректер қолданылды. Зерттеуге негіз болған INSEAD зерттеу институты ұсынған Жаһандық таланттарға бәсекеге қабілеттілік индексі (GTCI) [14]. Бұл индекс 134 елдің таланттарды сақтай алу, тарту, өсу және оларға жасалатын мүмкіндіктерді саралау мақсатында жасалатын жыл сайынғы есеп. Зерттеу барысында соңғы 2023 жылдың мәліметтері қолданылды. (Бірнеше жылдардың мәліметтерін салыстыру мақсатында қосымша 2020 жыл мен 2021, 2022 жылдар алынды [15], [16], [17]). Бұл есеп елдердің өздерінің адами капиталын басқару нәтижесін көрсетіп, елдерге стратегия құруда бағдар рөлін атқарады. Сонымен қатар Қазақстанның еңбек нарығын зерттейтін жетекші рекрутингтік Antal Kazakhstan компаниясының деректері пайдаланылды [18].

Таланттардың елімізге қызығушылығына әсер ететін негізгі көрсеткіштер қарастырылды. Елдердің жалпы GTCI және таланттарды тарту айнымалылары негізінде корреляциялық, регрессиялық статистикалық талдау жұмыстары жүргізілді. GTCI тәуелді айнымалы, ал таланттарды тарту тәуелсіз айнымалы ретінде белгіленді. Талдау SPSS пакетін қолдану арқылы жүзеге асырылды [19]. Antal Kazakhstan компаниясының сауалнамаларының нәтижелеріне сүйене отырып, салыстырмалы талдау, жүйелеу әдістері арқылы қорытындылар жасалды.

Нәтижелер және оларды талқылау.

Жаһандық таланттарға бәсекеге қабілеттілік индексі немесе GTCI 2013 жылдан бері, яғни он жыл бойы INSEAD зерттеу институтымен жасалып, ұсынылады. Бұл индекс негізінен елдер мен қалалардың таланттарды қалай дамытатынын (Grow), тартатынын (Attract), жағдай жасайтынын (Enable), сақтайтынын (Retain) өлшейтін және жан-жақты салыстырмалы түрде өзара елдер арасындағы деңгейді белгілейтін бірде-бір есеп. Сонымен қатар GTCI таланттардың бәсекеге қабілеттілігін анықтауда, таланттардың өздерінің кәсіби-техникалық дағдылары (VT Skills) мен жаһандық біліммен (GK Skills) байланысты дағдылары сияқты екі негізгі құрамдас бөлікті қамтиды.

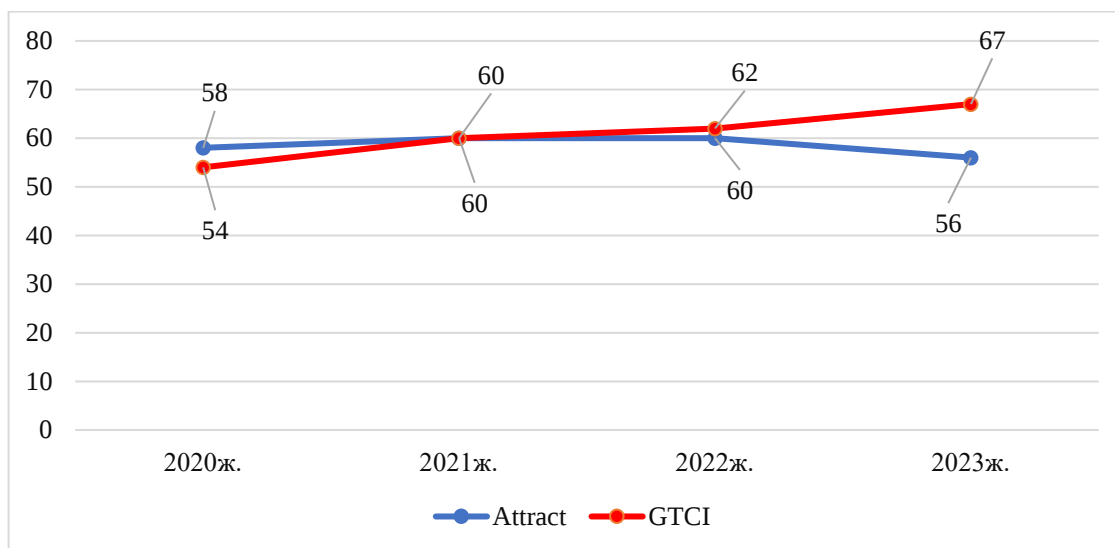
Бұл есептің қолданылуы жайлы, өздерінің эмпирикалық зерттеулерінде Leikuma-Rimicane және тағы да басқа авторлар, оның тек елдердің таланттарға бәсекелесік деңгейін көрсетіп қана қоймай, жалпы елдің дамуын, елдің бәсекелестік деңгейін көрсете алатын маңызды есеп екендігін дәлелдей түсті [20]. Сондықтан бұл индексті пайдалану орынды.

2023 жылдың GTCI қорытындысы бойынша Швейцария, Сингапур және АҚШ әлемдегі ең бәсекеге қабілетті елдер ретінде көшбасшылық позициясын берік сақтауда [14. – 16]. Бұл елдерден кейін Дания, Нидерланды, Финляндия, Норвегия, Австралия, Швеция және Ұлыбритания сияқты мемлекеттер бұл қатарды толықтырады. Негізінен алғашқы жиырма бес елдің ішінде Еуропадан 17 ел рейтингке кіреді. Басқа аймақтардан Оңтүстік Корея, Израиль, Біріккен Араб Әмірлігі және т.б. сияқты елдер енген.

Дамушы экономикасы бар елдерді қарастыратын болсақ, ең алдымен таланттарды насихаттайтын елден таланттарды қорғаушыға айналған Қытай үлгі тұтарлық мысал. Соңғы жылдары Қытай таланттардың туған елге оралуына, тартуға көптеген сәтті стратегиялық маңызды бағдарламалар ұсынған. Ал Индонезия болса, соңғы онжылдықта

таланттардың бәсекеге қабілеттілігінде ең үлкен жетістіктерге жеткен елдердің бірі. Сонымен қатар Бразилия мен Мексика таланттарды басқаруға қатысты үлкен прогреске қолжеткізген.

Қазақстан Республикасы бойынша соңғы 4 жылға есептерді саралайтын болсақ, келесідей нәтижелерді (сурет 1) көреміз. Бұл жерде GTCI сызығы (қызыл түсті) Жаһандық таланттарға бәсекеге қабілеттілік индексі бойынша Қазақстанның алатын орны, ал суреттегі Attract көрсеткішінің сызығы (көк түсті) еліміздің таланттарды тарту қабілеті бойынша әлемдік орны көрсетілген.



Сурет 1 – Қазақстан Республикасының GTCI және таланттарды тарту рейтингісі, 2020-2023 жж.

Ескерту: авторлармен [14], [15], [16], [17] әдебиеттер негізінде жасалған

2020-2023 жылдар аралығында Қазақстан Республикасы басқа елдермен салыстырмалы түрде қарағанда, 2020 жылы GTCI рейтингісі бойынша тек 54 орында орналасқан. Бұл соңғы жылдармен салыстырғанда ең жоғарғы деңгей еді. COVID-19 эпидемиялық ахуал өз ықпалы әсерінен, 2021 жылы мен 2022 жылда көрсеткіштер деңгейі төмендей бастап, 2023 жылы бұл көрсеткіш 67-ге дейін түскен. Ал таланттарды тарту қабілеті (Attract) бойынша рейтинг жыл сайын өзгермелі, яғни 2020 жылдан 2022 жылдар аралығында еліміз рейтингте 54-тен 60-қа дейін түсіп, тек 2023 жылы 56-ға рейтинг орны жақсарған. Демек GTCI мәні тартымдылықпен бірге, барлық алты көрсеткіштің нәтижелеріне де тәуелді.

Жоғарыда келтірілген нәтижеге және мақсатымызға сәйкес GTCI мен елдердің таланттарды тарту қабілеті (Attract) айнымалылары арасындағы корреляциялық байланысты анықтау қажет болды. Талдауда 2023 жылдың мәндері қолданылды [14. – 30]. Корреляциялық талдау нәтижесі төменде көрсетілген (кесте 2).

Кесте 2 – Корреляциялық талдау

		Attract	GTCI
Attract	Пирсон корреляциясы	1	,895**
	Маңыз.(2-жакты)		,000
	N	134	134
GTCI	Пирсон корреляциясы	,895**	1
	Маңыз.(2-жакты)	,000	

	N	134	134
Ескерту: авторлармен құрастырылған ** $p < 0.01$			

Кесте 2-ге сәйкес көріп тұрғанымыздай айнымалылар арасындағы көрсеткіш 0,895-ге тең болып, яғни 0,70-0,90 аралығында орналасқан және жоғары корреляциялық мәнге ие [19. – 353]. GTCI мен Attract арасындағы байланыс өзара маңыздылыққа ие. Регрессиялық талдау бойынша Attract айнымалының мәндерінің 1% өзгеруі GTCI айнымалы мәндерінің өзгеруіне 80% әсер ететіні анықталды (кесте 3). Себебі маңыздылық мәнімен (Sig ,000), R^2 ,801 тең болды. Durbin-Watson 1,7, ал VIF 1 тең болып, барлық қажетті статистикалық талаптар орындалған.

Кесте 3 – Модель қорытындысы

R-squared	,801
Adjusted R- squared	,799
p-value	,000
Бақылау	134
Ескерту: авторлармен құрастырылған ** $p < 0.01$	

Статистикалық талдау арқылы анықталған нәтижеге сәйкес төмендегі кестеде көшбасшы 20 елдер бойынша GTCI мен Attract арасындағы байланысты көруге болады [14. – 29]. Қазақстан Республикасы бойынша мәліметтерге көз жүгіртсек таланттарды тарту рейтингісі мен GTCI рейтингісі арасы 11 бірлікке тең (кесте 4). Демек басқа елдер бойынша екі айнымалының көрсеткіштерінің мәндері бір-біріне сәйкес келетін тұстары бар.

Кесте 4 – Қазақстан Республикасының және көшбасшы елдердің GTCI мен Attract көрсеткіштері

№	Елдер	GTCI
1	Люксембург	11
2	Сингапур	2
3	Швейцария	1
4	Біріккен Араб Әмірліктері	22
5	Ирландия	12
6	Аустралия	8
7	Дания	4
8	Нидерланд	5
9	Финляндия	6
10	Канада	13
11	Швеция	9
12	Жаңа Зеландия	18
13	Ұлыбритания	10
14	Норвегия	7
15	Германия	14
16	Португалия	27
17	Аустрия	17
18	Исландия	15
19	Белгия	16
20	Мальта	21
56	Қазақстан	67
Ескерту: авторлармен [14] әдебиет негізінде құрастырылған		

Зерттеуіміздің мақсатына сәйкес жалпы еліміздің таланттарды тарту қабілеті анықталды. Оны есептеу барысында не ескерілгенін тереңірек анықтау орынды. Ол мемлекеттің назар аударуы тиіс тұстарын көрсетеді. Демек көрсеткішке сыртқы және ішкі ашықтықты көрсететін мәліметтер кіреді [14. – 227]. Сыртқы ашықтыққа байланысты Қазақстан Республикасының бизнесті тартуы бойынша көрсеткіштер:

- Тікелей Шетелдік Инвестицияларға (ТШИ) қатысты нормативтік ережелер (рейтинг бойынша 53 орында);

- Елдің әлемдік қаржы ағындарына интеграциялану дәрежесінің өлшемі (44). Ал адамдарды тартуға сәйкес мынадай мәліметтер қарастырылған:

- Мигранттар қоры (16);

- Шетелдік студенттер (46);

- «Brain gain», яғни адами капиталды өсіру қабілеті. Оның мәні рейтинг бойынша 57-ге тең болып, басқа сыртқы ашықтық көрсеткіштерінен ең төмен мәнге ие. Бұл көрсеткіш арқылы қолайлы мүмкіндіктер ұсынылатын елде тұруға, жұмыс істеуге келетін шетелде туылған жоғары білікті мамандар санының артуын анықтайды [21]. Ғалымдар «brain gain» негізінде таланттың иммиграциясы нәтижесінде оның келген елге тигізер пайдасын дәлелдейді.

Мемлекет ішінде таланттарға жағдай жасау, әлеуметтік тұрғыдан олардың талаптарына сәйкес келу де маңызды. Сондықтан «өзгешелерге» және иммигранттарға төзімділік (толеранттылық) деңгейі қарастырылады, Қазақстан Республикасы рейтинг бойынша 95 орында. Ел азаматтарының ата-аналарының әлеуметтік-экономикалық жағдайына қарамастан және жеке күш-жігерінің арқасында өзіндік мүмкіндіктері қандай екендігі де есептеледі (51 орын). Сонымен қатар еңбек нарығында әйелдердің мүмкіндіктері (96 орын) және экономикалық, жоғары лауазым тұрғысынан гендерлік паритет (рейтинг бойынша 85 орында) қарастырылады. INSEAD зерттеу институты зерттеулерінің он жылдағы қарсанында шығарылған қорытындыларында да гендерлік теңсіздіктің әлі де орын алуы, мемлекеттердің таланттарға деген бәсекелестіктеріне кері әсер тигізетіндігіне баса назар аударады.

Жоғарыда келтірілген көрсеткіштер рейтингісі бойынша еліміз бен көшбасшы елдердің мәндеріне салыстырмалы түрде талдау жасап көрелік. Люксембург елі ТШИ, елдің әлемдік қаржы ағындарына интеграциялану дәрежесінің өлшемі, шетелдік студенттер және еңбек нарығында әйелдердің мүмкіндіктері сияқты көрсеткіштер бойынша 1 орында болса, жоғары лауазым тұрғысынан гендерлік паритет бойынша тек 25 орында [14. – 141]. Сингапур елі «brain gain» көрсеткішінде көшбасшы және елдің әлемдік қаржы ағындарына интеграциялану дәрежесінің өлшеміне сәйкес 3 орынға ие [14. – 178]. Бірақ ТШИ мәні бойынша тек 37 орынды иеленген. Сонымен қатар еңбек нарығында әйелдердің мүмкіндіктері (69 орын) және экономикалық, жоғары лауазым тұрғысынан гендерлік паритет (52) мәніне сәйкес орташа орындарға ие. Елімізде бұл көрсеткіштердің мәні 134 елдің ішінде төменгі сатыларда. Швейцария елі «brain gain» көрсеткіші бойынша Сингапур елінен кейін орналасқан [14. – 185]. Швейцария бойынша баса назар аударатынымыз, «әлеуметтік мобильділік» көрсеткішінің жоғары болуы (3 орын), яғни адамдардың әлеуметтік тұрғыдан жоғарылауына мүмкіндіктер бар [14. – 196]. Қазақстан Республикасында ондай мүмкіндіктердің аздығы анықталған. Швейцария еңбек нарығында әйелдерге жасалатын жағдайлар көрсеткіштері бойынша тек 47 орында. Осылайша талдау нәтижесіне сәйкес байқағанымыз, елдер өздеріне таланттарды тарту үшін әртүрлі бағыттарды қамтамасыз етуі тиіс.

Antal Kazakhstan компаниясы Қазақстан Республикасына соңғы жылдарда келген релоканттар арасында сауалнама өткізген [18. – 24]. Келгендер негізінен Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы (ТМД) құрамына енетін елдерден болған. Релоканттардың үштен бір бөлігінің келуі аймақтың геосаяси жағдайына тәуелді болғандығын айтқан. Себебі 50%

келгендер компанияның мекен-жайының ауысуымен байланыстылығын жеткізген. Сонымен қатар респонденттерден жұмысқа орналасу барысында кездескен қиындықтар туралы сұралған. Сұраққа жауап бергендердің 12% тәжірибесіне сәйкес келетін бос жұмыс орындарының болмағандығын, 12% мәдениаралық байланысқа қатысты қиындықтардың болғанын жеткізген. Сонымен қатар респонденттердің 41% жалақы бойынша ұсыныстар олардың күткендерінен төмендігін, ал 35% тіпті ешқандай қиындықтардың болмағандығын айтқан.

Таланттарды тарту өте күрделі де, маңызды үрдіс. Елдің өзіндік таланттарының болуымен қатар, сырттан тарта алуы мемлекеттің бәсекелестікте, яғни жоғары технологиялық өндірістерді құруда, кірістерін арттыруда айқын экономикалық артықшылыққа ие болады [22]. Сондықтан еліміз таланттарды тарту тұрғысынан маңызды қадамдар жасауы қажет.

Соңғы жылдары қолайлы иммиграциялық саясаттың арқасында Аустралия (таланттарды тарту бойынша 6 орын), Канада (10 орын), Ұлыбритания (13 орын) және Германия (15 орын), АҚШ (22 орын) сияқты елдер жоғары білікті мигранттарды тарту бойынша жетістіктері бар. Оңтүстік Корея, Тайвань, Малайзия және Сингапур елдері таланттарды тарту мақсатында жергілікті мүмкіндіктерді жақсарту және экономикалық өсуді ынталандыру үшін инновация мен білім беруді инвестициялауда. Ал Үндістан өздерінің жастарына бағытталған саясатты жүргізеді, яғни жергілікті ұйымдарда тағылымдамадан өту, түлектерге жұмысқа орналасудың кең мүмкіндіктерін беріп, сондай-ақ диаспорамен жұмыс істейді. Байқағанымыздай, бұл бағдарламалар осы елдерді жақсы нәтижелерге жеткізген.

Қорытынды.

Мақала мақсатына сәйкес, яғни Қазақстан Республикасының еңбек нарығы сырттан адами капиталды тарта алу деңгейін, яғни елімізге деген таланттардың қызығушылықтарын саралау бойынша келесідей қорытынды жасаймыз. Талдау нәтижесіне сәйкес, Қазақстан соңғы жылдары тек орташа деңгейден сәл жоғары орналасқан. Демек қажет тарту «құралдарының» болмағандығын дәлелдейді. Ал INSEAD зерттеу институтының соңғы онжылдық бойынша жасаған қорытындыларына сүйенсек бұл бағытта бірнеше жаңа тенденциялар орын алуда [14. – 3]. Оған ең алдымен жаһандық еңбек нарығына түпкілікті өзгерістер енгізе алатын жаңа ұрпақ себеп. Олар жұмыс пен өмірдің салауатты тепе-теңдігін ескеретін мағыналы жұмыс іздеуде. Оған қоса gig-экономика, яғни қысқа мерзімді келісімшарттардың жаңа қалыпты жағдайға айналуы және сызықтық емес мансап құру жолдарының кең таралуы да ықпал етеді. Сондықтан елдер өздеріне жаңа жағдайда жаңа шешімдер іздеуде. Ал Қазақстан Республикасы «білім беру хабы» ретінде, «бизнес көші-қон», «білікті кадрлар үшін ашықтық» және тағы да басқа бағыттарда 2023-2027 жылдарға арналған көші-қон саясатының тұжырымдамасын бекітті [24]. Бұл тұжырымдама нәтижесі еліміздің таланттарды тартуда үлкен серпініс береді деген үміт бар.

Озық елдердің тәжірибелерін саралау негізінде байқалатыны, олардың заман талабына сай өздерінің таланттарды тарту саясаттарын әрқашан жетілдіріп отыратындығы. Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйымына (ЭЫДҰ) енетін елдер жоғары білімді жұмысшылар, кәсіпкерлер мен университет студенттеріне арналған, яғни әр санатқа бөлек, арнайы таланттарды тарту бағдарламаларын жүзеге асыруда [25]. Сондықтан елімізде де бар мәселелерді ескере отырып, ең алдымен еңбек нарығына келген жаңа ұрпақтың мүдделерін ескеру және сызықтық емес мансап құру жолдарын да қарастыру керек. Еңбек нарығында гендерлік теңсіздіктің жойылуы таланттарды тартуда оң ықпалы болады, сәйкесінше осы бағытта арнайы іс-шаралар ұйымдастырылуы орынды. Себебі әйелдер тұрақты және инклюзивті дамуда маңызды рөл атқаратындығы мәлім. Қажетті еңбек жағдайын, көші-қон саясатын, білім беру бағдарламаларымен қатар, мәдениет саласына да баса назар аудару жоғары білікті мамандарды тартуда өзіндік қажетті әсерін тигізеді. Айта

кететін жайт, жергілікті атқару органдары да таланттарды тартуда өздерінің маңыздылығын айқындау қажет.

Қорытындылай келе, мақалада ең алдымен елдердің таланттарға бәсекелестікте оларды өздеріне қарата алатын жағдайлар, яғни гендерлік паритет, инвестицияларға қатысты нормативтер, білімнің сапасы сияқты факторлардың маңыздылығы айқындалды. Демек, бұл мәселелер және әсер етуші басқа да факторларды анықтау, болашақта таланттарды басқаруға қатысты әлі де көптеген зерттеу жұмыстарын қажет етеді. Себебі, талант елді дамыта алады. Оларды тарту, дамыту және ұстау үрдісі – елді жаһандық деңгейде жетістікке жеткізеді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ:

- 1 Ashton C., Morton L. (2005). Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. *Strategic HR Review*. Vol. 4. №5. P. 28-31
- 2 Chambers E.G., Foulon M., Handfield-Jones H., Hankin S., Michaels E. (1998). The War for Talent. *The McKinsey Quarterly*. Vol. 3. P. 44-57
- 3 Ұлттық статистика бюросы. [Электрондықресурс] — URL: <https://www.stat.gov.kz> (қаралу уақыты: 10.01.2024)
- 4 Анализ потребности в кадрах. НПП РК «Атамекен». [Электронный ресурс] — URL: <https://atameken.kz/ru/services/123-analiz-potrebnosti-v-kadrah> (дата обращения: 30.05.24)
- 5 Gallardo-Gallardo E., Dries N., González-Cruz T.F. (2013). What is the meaning of ‘talent’ in the world of work? *Human Resource Management Review*. Vol. 23. №4. P. 290-300
- 6 Tansley C., Foster C.J., Harris L., Sempik A., Stewart J., Turner P., & Williams H. (2007). Talent: Strategy, Management, Measurement. Chartered Institute of Personnel & Development (CIPD). 72 p.
- 7 Cheese P., Thomas R.J., Craig E. (2008). The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance. Kogan Page Publishers. 288 p.
- 8 Thunnissen M. (2016). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*. Vol. 38. № 1. P. 57-72
- 9 Marchiori L., Shen I., Docquier F. (2013). Brain drain in globalization: a general equilibrium analysis from the sending countries’ perspective. *Economic Inquiry*. Vol. 51. №2. P. 1582-1602
- 10 Eaton J., Eckstein Z. (1997). Cities and growth: Theory and evidence from France and Japan. *Regional Science and Urban Economics*. Vol. 27. №4-5. P. 443-474
- 11 Black D., Henderson V. (1998) A theory of urban growth. *Journal of Political Economy*. Vol.107. №2. P. 252-284
- 12 Beechler S., Woodward I.C. (2009) The global “War for talent”. *Journal of International Management*. Vol. 15. №3. P. 273-285
- 13 Khilji S.E., Tarique I., Schuler R.S. Incorporating the macro view in global talent management (2015). *Human Resource Management Review*. Vol. 25. №3. P. 236-248
- 14 The Global Talent Competitiveness Index Report. INSEAD, 2023. Available at: — URL: <https://www.insead.edu/system/files/2023-11/gtci-2023-report.pdf> (accessed: 12.01.2024)
- 15 The Global Talent Competitiveness Index Report. INSEAD, 2022. Available at: — URL: <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf> (accessed: 12.01.2024)
- 16 The Global Talent Competitiveness Index Report. INSEAD, 2021. Available at: — URL: <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf> (accessed: 12.01.2024)
- 17 The Global Talent Competitiveness Index Report. INSEAD, 2020. Available at: — URL: <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2020-report.pdf> (accessed: 12.01.2024)
- 18 Antal Kazakhstan. Available at: — URL: <https://antalkazakhstan.kz/en/about-us/> (accessed: 4.02.2024)
- 19 Burns R.P., Burns R. (2008). *Business Research Methods and Statistics Using SPSS*. SAGE: 560 p.
- 20 Leikuma-Rimicane L., Komarova V., Lonska J., Selivanova-Fyodorova N., Ostrovska I. (2021). The role of talent in the economic development of countries in the modern world. *JESI*. Vol. 9. №2. P. 488-507
- 21 Brain gain definition and meaning. Collins English Dictionary. Available at: — URL: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/brain-gain> (accessed: 10.02.2024)
- 22 Florida R. (2002). The Economic Geography of Talent. *Annals of the Association of American Geographers*. Routledge. Vol. 92. №4. P. 743-755
- 23 Latukha M., Shagalkina M., Mitskevich E., Strogetskaia E. (2022). From brain drain to brain gain: the agenda for talent management in overcoming talent migration from emerging markets. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 33. №11. P. 2226-2255

24 В Республике Казахстан утвердили концепцию миграционной политики на 2023-2027 годы. [Электронный ресурс] — URL: <https://eec.eaeunion.org/comission/departement/migration/events/v-respublike-kazakhstan-utverdili-kontseptsiiyu-migratsionnoy-politiki-na-2023-2027-gody/> (дата обращения: 01.02.2024)

25 Rethinking Regional Attractiveness in the New Global Environment. OECD, 2023. Available at: — URL: <https://doi.org/10.1787/a9448db4-en> (accessed: 02.02.2024)

ВАЖНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТАЛАНТОВ НА РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация.

В эпоху глобализации спрос на таланты растет из года в год. Возможность создать необходимые условия для талантов также говорит об уровне конкурентоспособности страны. Поэтому авторы ставят цель выявить уровень привлечения талантов на рынок труда Казахстана с учетом их заинтересованности в нем. В этой связи было необходимым определение уровня привлекательности Казахстана для талантов среди 134 стран, используя годовой отчет, представленный всемирно известной исследовательской организацией INSEAD. Анализ выявил корреляционную связь между привлечением талантов и конкуренцией за таланты, а также значительное влияние привлечение талантов на саму конкуренцию. Результаты данной работы могут послужить основой для будущих исследований и действий, которые необходимо предпринять в этом вопросе. Вместе с тем были проанализированы данные опроса релокантов, предоставленные компанией Antal Kazakhstan. Как выяснилось, основная причина притока иностранной рабочей силы в нашу страну была напрямую связана с релокацией в Казахстан самих компаний.

Согласно итогам исследования показатели Республики Казахстан находятся на среднем уровне. Это значит, что страна должна прилагать необходимые усилия для возвращения своих талантов и привлечения иностранных талантов. Поэтому в качестве примера были рассмотрены страны с передовым опытом в миграционной политике и программах.

Ключевые слова: талант, управление талантами, конкуренция, рынок труда, «brain gain», миграция.

THE IMPORTANCE AND PROBLEMS OF ATTRACTING TALENTS TO THE LABOR MARKET OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Abstract.

In the era of globalisation, the demand for talent is growing year after year. The ability to create the necessary conditions for talents also speaks about the level of competitiveness of the country. Therefore, the authors aim to identify the level of talent attraction in the labour market of Kazakhstan, taking into account their interest in it. In this regard, it was necessary to determine the level of attractiveness of Kazakhstan for talents among 134 countries using the annual report presented by the world-renowned research organisation INSEAD. The analysis revealed a correlation between talent attraction and competition for talent, as well as a significant impact of talent attraction on competition itself. The results of this paper can serve as a basis for future research and actions to be taken on this issue. At the same time, the data from the re-location survey provided by Antal Kazakhstan was analysed. As it turned out, the main reason for the inflow of foreign labour force to our country was directly related to the relocation to Kazakhstan of the companies themselves.

According to the results of the study, the performance of the Republic of Kazakhstan is at an average level. This means that the country should make the necessary efforts to return its talents and attract foreign talent. Therefore, countries with best practices in migration policies and programmes were considered as examples.

Keywords: talent, talent management, competition, labour market, "brain gain", migration.

REFERENCES

- 1 Ashton C., Morton L. (2005). Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. *Strategic HR Review*. Vol. 4. №5. P. 28-31 [in English]
- 2 Chambers E. G., Foulon M., Handfield-Jones H., Hankin S., Michaels E. (1998). The War for Talent. *The McKinsey Quarterly*. Vol. 3. P. 44-57 [in English]
- 3 Ұлттық статистика бюросы [National Bureau of Statistics]. Available at: — URL: <https://www.stat.gov.kz> [in Kazakh] (accessed: 10.01.2024)
- 4 Анализ потребности в кадрах. NPP RK "Атамекен". [Analysis of the need for personnel. NCE RK "Атамекен"]. Available at: — URL: <https://atameken.kz/ru/services/123-analiz-potrebnosti-v-kadrah> [in Russian] (accessed: 30.05.24)

- 5 Gallardo-Gallardo E., Dries N., González-Cruz T.F. (2013). What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human Resource Management Review*. Vol. 23. №4. P. 290-300 [in English]
- 6 Tansley C., Foster C. J., Harris L., Sempik A., Stewart J., Turner P., Williams H. (2007). *Talent: Strategy, Management, Measurement*. Chartered Institute of Personnel & Development (CIPD): 72 p. [in English]
- 7 Cheese P., Thomas R.J., Craig E. (2008). *The Talent Powered Organization: Strategies for Globalization, Talent Management and High Performance*. Kogan Page Publishers: 288p. [in English]
- 8 Thunnissen M. (2016). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*. Vol. 38. №1. P. 57-72 [in English]
- 9 Marchiori L., Shen I., Docquier F. (2013). Brain drain in globalization: a general equilibrium analysis from the sending countries' perspective. *Economic Inquiry*. Vol. 51. №2. P. 1582-1602 [in English]
- 10 Eaton J., Eckstein Z. (1997). Cities and growth: Theory and evidence from France and Japan. *Regional Science and Urban Economics*. Vol. 27. №4-5. P. 443-474 [in English]
- 11 Black D., Henderson V. (1998). A theory of urban growth. *Journal of Political Economy*. Vol. 107. №2. P. 252-284 [in English]
- 12 Beechler S., Woodward I.C. (2009). The global "War for talent". *Journal of International Management*. Vol. 15. №3. P. 273-285 [in English]
- 13 Khilji S.E., Tarique I., Schuler R.S. (2015). Incorporating the macro view in global talent management. *Human Resource Management Review*. Vol. 25. №3. P. 236-248 [in English]
- 14 The Global Talent Competitiveness Index Report. INSEAD, 2023. Available at: — URL: <https://www.insead.edu/system/files/2023-11/gtci-2023-report.pdf> (accessed: 12.01.2024)
- 15 The Global Talent Competitiveness Index Report. INSEAD, 2022. Available at: — URL: <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf> [in English] (accessed: 11.01.2024)
- 16 The Global Talent Competitiveness Index Report. INSEAD, 2021. Available at: — URL: <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf> [in English] (accessed: 12.01.2024)
- 17 The Global Talent Competitiveness Index Report. INSEAD, 2020. Available at: - URL: <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2020-report.pdf> [in English] (accessed: 12.01.2024)
- 18 Antal Kazakhstan. Available at: — URL: <https://antalkazakhstan.kz/en/about-us/> [in English] (accessed: 4.02.2024)
- 19 Burns R.P., Burns R. (2008). *Business Research Methods and Statistics Using SPSS*. SAGE: 560 p. [in English]
- 20 Leikuma-Rimicane L., Komarova V., Lonska J., Selivanova-Fyodorova N., Ostrovska I. (2021). The role of talent in the economic development of countries in the modern world. *JESI*. Vol. 9. №2. P. 488-507 [in English]
- 21 Brain gain definition and meaning. Collins English Dictionary. Available at: — URL: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/brain-gain> [in English] (accessed: 10.02.2024)
- 22 Florida R. (2002). The Economic Geography of Talent. *Annals of the Association of American Geographers*. Routledge. Vol. 92. №4. P. 743-755 [in English]
- 23 Latukha M., Shagalkina M., Mitskevich E., Strogetskaia E. (2022). From brain drain to brain gain: the agenda for talent management in overcoming talent migration from emerging markets. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 33. №11. P. 2226-2255 [in English]
- 24 V Respublike Kazakhstan utverdili kontseptsiiu migratsionnoi politiki na 2023-2027 gody [*The Republic of Kazakhstan has approved the concept of migration policy for 2023-2027*]. Available at: — URL: <https://eec.eaeunion.org/commission/departments/migration/events/v-respublike-kazakhstan-utverdili-kontseptsiiu-migratsionnoi-politiki-na-2023-2027-gody/> [in Russian] (accessed: 01.02.2024)
- 25 Rethinking Regional Attractiveness in the New Global Environment. OECD, 2023. Available at: — URL: <https://doi.org/10.1787/a9448db4-en> [in English] (accessed: 02.02.2024)

Information about authors:

Dinara Zhulamanova – **corresponding author**, senior lecturer of "School of Entrepreneurship and Innovation", Almaty Management University, Almaty, Republic of Kazakhstan

E-mail: zhakdinara@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6996-1297>

Gaukhar Niyetalina – candidate of economic sciences, associate professor, department of «Management», Turan University, Almaty, Republic of Kazakhstan

E-mail: g.niyetalina@turan-edu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2004-0603>

Информация об авторах:

Динара Жуламанова – **основной автор**, старший преподаватель «Школы предпринимательства и инноваций», Алматы Менеджмент Университет, г. Алматы, Республика Казахстан

E-mail: zhakdinara@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6996-1297>

Гаухар Ниеталина – кандидат экономических наук, ассоциированный профессор кафедры «Менеджмент», Университет «Туран», г. Алматы, Республика Казахстан

E-mail: g.niyetalina@turau-edu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2004-0603>

Авторлар туралы ақпарат:

Динара Жуламанова – **негізгі автор**, «Кәсіпкерлік және инновация мектебінің» аға оқытушысы, Алматы Менеджмент Университеті, Алматы қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: zhakdinara@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6996-1297>

Гаухар Ниеталина – экономика ғылымдарының кандидаты, «Менеджмент» кафедрасының қауымдастырылған профессоры, «Тұран» университеті, Алматы қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: g.niyetalina@turau-edu.kz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2004-0603>