



Бокаев Б.Н.

«БОРЬБА ЗА ТАЛАНТЫ»:

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ
В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ

Монография

БОКАЕВ Б.Н.

**«БОРЬБА ЗА ТАЛАНТЫ»:
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ
В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ**

Монография

**Астана
2024**

УДК 351/354:001

ББК 67.401:72

Б 78

**Рекомендовано Ученым советом
Центра исследований, анализа и оценки эффективности
(протокол №2 от 28.06.2024 г.)**

Рецензенты: Исмаилова Р.А., д.э.н., профессор
Садвокасова А.К., д.соц.н., профессор
Жаркынбекова Ш.К., д.ф.н., профессор

Бокаев Б.Н.

Б 78 «Борьба за таланты»: интеллектуальная миграция в контексте
глобальных вызовов – Астана: ИП «Булатов А.Ж.», 2024. – 460 с.

ISBN 978-601-326-856-9

В данной работе рассматривается образовательная и интеллектуальная миграция казахстанцев. На основе анализа эмпирического материала, собранного в период с 2021 по 2024 годы, анализируются мотивы миграции высококвалифицированных специалистов, факторы, влияющие на их решение о постоянном проживании за границей, а также стимулы для возвращения на Родину. Вместе с тем в работе особое внимание уделено анализу государственной политики Республики Казахстан в сфере инвестиций в человеческий капитал, включая исторические предпосылки и современные стратегии.

Наряду с этим в работе анализируются стратегии по привлечению талантов и применению их интеллектуального потенциала.

Данная работа предназначена для специалистов в области миграции и образования, а также для студентов и исследователей, изучающих социологию, демографию, государственное управление и смежные области

УДК 351/354:001

ББК 67.401:72

ISBN 978-601-326-856-9

© Центр исследований, анализа
и оценки эффективности, 2024
© Бокаев Б.Н., 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
Признательность.....	12
Раздел 1. Образовательная мобильность и интеллектуальная миграция: теоретические и концептуальные аспекты исследования	16
Раздел 2. Развитие человеческого капитала в контексте образовательной мобильности: анализ международного опыта.....	46
Раздел 3. Государственная политика Республики Казахстан в области инвестиций в человеческий капитал: исторические предпосылки и современные стратегии.....	102
Раздел 4. Дизайн и методология исследования.....	129
Раздел 5. Статистический портрет образовательной миграции казахстанцев: анализ современных тенденций.....	150
Раздел 6. Применения интеллектуального потенциала выпускников зарубежных вузов в Казахстане.....	161
Раздел 7. Почему уезжают? Причины эмиграции высококвалифицированных кадров.....	216
Раздел 8. Трансформация государственной политики по инвестициям в человеческий капитал: эмпирический анализ	261
Раздел 9. Стратегии по применению интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом	292
Заключение.....	342
Список использованных источников.....	349
Приложения	
Приложение А. Анкета для выпускников зарубежных вузов.....	396
Приложение Б. Гайд интервью выпускников зарубежных вузов, находящихся в Казахстане.....	413
Приложение В. Гайд интервью выпускников зарубежных вузов, находящихся за рубежом.....	418

Приложение Г. Гайд экспертного интервью.....	423
Приложение Д. Алгоритм проведения глубинного интервью по оценке готовности государственных органов, национальных компаний и иных организаций в применении интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом.....	440
Приложение Д. Алгоритм проведения экспертного интервью по вопросам совершенствования государственной политики в сфере образовательной миграции и применения интеллектуального потенциала выпускников зарубежных вузов в Республике Казахстан.....	451





ВВЕДЕНИЕ

В своем выступлении на заседании Национального совета по науке и технологиям 12 апреля 2024 года Президент Казахстана Касым-Жомарт Токаев выразил свою поддержку предложениям по возвращению казахстанских ученых, которые успешно работают в зарубежных научных центрах: *«Поддерживаю это предложение и приглашаю наших соотечественников продолжить свои исследования в Казахстане. Со своей стороны государство будет точечно поддерживать таких ученых в организационном и финансовом планах»* (Акорда, 2024).

На самом деле такие высказывания на высшем уровне государства были озвучены не раз, было реализовано множество программ, которые дали возможность сотням высококвалифицированных специалистов вернуться на родину и применить свои знания и компетенции. Однако есть примеры, когда ученые, проработав определенное количество времени, возвращались обратно в другие страны, так как не смогли адаптироваться в академической, научной и социокультурной среде Казахстана.

К слову, из 52 тысяч научных работников в 90-ые годы к 2000 году страну покинуло 35 тысяч ученых. В настоящее время за рубежом зафиксировано 680 молодых или более опытных ученых казахстанского

происхождения, работающих в ведущих научных исследовательских институтах и центрах (Нурбек, 2024).

В целом с 1991 года Казахстан вкладывает огромные средства для развития интеллектуального потенциала в стране. Одной из важных инициатив в данном направлении является подготовка кадров высокой квалификации в лучших университетах мира в рамках программы «Болашак». Так, согласно данным АО «Центр международных программ», за 27 лет реализации программы подготовлено 12 624 специалистов, завершивших обучение в университетах Великобритании и Ирландии (45,7%), США и Канады (27,8%), в странах Европы (11,7%), Азии и Океании (7,9%), а также России (6,9%) (АО «Центр международных программ», 2024).

Вместе с тем в 2020 году в целях трансферта передовых научных технологий начата реализация инициативы «500 ученых», которая предполагает направление казахстанских ученых в лучшие научные мировые исследовательские центры и научные организации (Акорда, 2020).

Наряду с этим дипломатические связи и экономическое положение страны позволяет казахстанцам получать зарубежное образование также в рамках других международных стипендиальных программ, межправительственных соглашений, за счет грантов университетов или за собственный счёт. На сегодняшний день около 100 тысяч казахстанцев обучаются в зарубежных университетах (UNESCO, 2021). Среди них 71368 обучается в Российской Федерации, 2191 – в Турции, 2083 – в Кыргызстане, 1792 – в США, 1751 – в Чехии (UNESCO, 2021).

Согласно учёным, образовательная миграция – это «совокупность перемещения людей с целью получения образования различного уровня и различной продолжительности», которая «всегда направлена на получение новых профессиональных или научных знаний, независимо от перспектив последующей миграции или возвращения» (Molchanov, Baikushikova, & Kuzembayeva, 2018).

Вместе с тем на данный момент наблюдается «борьба за привлечение лучших умов» среди высокоразвитых стран мира. Во многих странах (США, Канада, Франция, Германия, Израиль, Китай, Южная

Корея) упрощены визовые процедуры и правила получения гражданства для квалифицированных мигрантов с определенными навыками, компетенциями и знаниями (Bokayev & Torebekova, 2020). В Концепции миграционной политики Российской Федерации (2018) отмечается, что иностранные граждане, получившие образование в российских университетах, должны быть обеспечены работой и иметь приоритетное право на получение гражданства.

В этой связи в большинстве научных работ интеллектуальная миграция, понимающаяся как «перемещение квалифицированных специалистов с целью осуществления интеллектуальной и профессиональной деятельности» (Bokayev, Torebekova, & Davletbayeva, 2020, стр. 29), и образовательная миграция рассматриваются как взаимосвязанные между собой процессы. Так, например, ряд учёных отмечают риски невозврата и оттока талантливых казахстанцев после завершения обучения за рубежом (Насимова, Каплан, Смагулов, & Карташов, 2020; Нурмагамбетов, Иватова, & Хасенова, 2021).

В связи с этим данное исследование направлено на изучение основных концептов образовательной и интеллектуальной миграции, анализа причин и факторов миграции квалифицированных специалистов, а также рассмотрение эффективности инвестиций в человеческий капитал в контексте получения казахстанцами образования в зарубежных университетах.

С целью изучения мотивов и причин интеллектуальной миграции среди казахстанцев с зарубежным образованием, а также разработки рекомендаций по использованию интеллектуального потенциала казахстанцев за рубежом данное исследование направлено на поиск ответов на следующие исследовательские вопросы:

1. Почему казахстанские выпускники зарубежных вузов решают остаться в других странах? Каковы причины?
2. Хотят ли казахстанские выпускники зарубежных вузов вернуться в Казахстан на постоянное место жительства? Почему?
3. Какие меры принимает Казахстан для удержания талантов и развития человеческого капитала в стране?

4. На каком уровне в Казахстане применяется интеллектуальный потенциал выпускников зарубежных вузов?

5. Каков уровень готовности казахстанских организаций и компаний в применении профессиональных компетенций казахстанцев, завершивших обучение за рубежом?

В научной литературе используется ряд терминов, которые в той или иной степени отражают переезд высококвалифицированных специалистов с одного региона в другой: образовательная миграция, интеллектуальная миграция, академическая мобильность, утечка мозгов, и т.д.

В настоящем исследовании образовательная миграция понимается как временное перемещение лица с одного места в другое в целях получения образования. Академической мобильностью является перемещение кого-либо, имеющего отношение к образованию, на определенный (обычно до года) период в другое образовательное учреждение (в своей стране или за рубежом) для обучения, преподавания или проведения исследований, после чего учащийся, преподаватель или исследователь возвращается в свое основное учебное заведение (Рекомендации Комитета министров Совета Европы в 1996 г.).

Интеллектуальная миграция учеными определена как перемещение квалифицированных специалистов, преимущественно с высшим образованием, с целью осуществления интеллектуальной и профессиональной деятельности (Bokayev, Torebekova, & Davletbayeva, 2020, стр. 29).

Представленная монография состоит из девяти разделов, которые охватывают вопросы образовательной мобильности, интеллектуальной миграции и государственной политики в области инвестиций в человеческий капитал.

В первом разделе, «Образовательная мобильность и интеллектуальная миграция: теоретические и концептуальные аспекты исследования», рассматриваются основные теоретические рамки и концептуальные подходы, связанные с тем, как и почему люди перемещаются в поисках образовательных возможностей, и как это влияет на их интеллектуальный потенциал. Обсуждаются ключевые теории мигра-

ции, концепции глобального образования и интеллектуальной мобильности, а также факторы, способствующие этим процессам.

Во втором разделе, «Развитие человеческого капитала в контексте образовательной мобильности: анализ международного опыта», исследуется, как образовательная мобильность способствует развитию человеческого капитала на международном уровне. Раздел включает анализ международных практик и примеров, показывающих, как различные страны управляют образовательной мобильностью и как это влияет на развитие навыков и знаний у выпускников. Рассматриваются успешные модели и стратегии, которые можно применить в Казахстане.

Третий раздел, «Государственная политика Республики Казахстан в области инвестиций в человеческий капитал: исторические предпосылки и современные стратегии», анализирует исторические и современные аспекты государственной политики Казахстана в области инвестиций в человеческий капитал. Оцениваются исторические контексты, оказавшие влияние на формирование политики, и современные стратегии, направленные на улучшение образовательных и профессиональных возможностей для граждан.

В четвертом разделе, «Дизайн и методология исследования», описываются методы и подходы, использованные в исследовании. Включается информация о дизайне исследования, методах сбора и анализа данных, а также о критериях выбора участников и инструментах исследования. Этот раздел важен для понимания научной обоснованности и надежности выводов монографии.

Пятый раздел, «Статистический портрет образовательной миграции казахстанцев: анализ современных тенденций», проводит статистический анализ образовательной миграции граждан Казахстана. Рассматриваются современные тенденции, количественные данные и демографические характеристики, связанные с миграцией. Анализ включает статистические показатели, такие как количество мигрантов, направления учебы и достижения на международных образовательных платформах.

В шестом разделе, «Применение интеллектуального потенциала выпускников зарубежных вузов в Казахстане», исследуется, как выпускники зарубежных вузов применяют свои знания и навыки в Казахстане. Оценивается их вклад в различные сферы экономики и социальной жизни, а также исследуются вызовы и возможности, с которыми они сталкиваются при интеграции в казахстанский рынок труда.

Седьмой раздел, «Остаться или вернуться: анализ причин эмиграции высококвалифицированных кадров за рубеж», анализирует причины, по которым высококвалифицированные специалисты решают оставаться за границей или возвращаться в Казахстан после учебы. Рассматриваются мотивационные факторы, такие как карьерные возможности, уровень жизни, профессиональное развитие и личные предпочтения.

В восьмом разделе, «Трансформация государственной политики по инвестициям в человеческий капитал: эмпирический анализ», исследуются изменения в государственной политике по инвестициям в человеческий капитал на основе эмпирических данных. Оцениваются результаты реализации политических инициатив и их влияние на развитие человеческого капитала, а также успешные практики и области, требующие улучшений.

Девятый раздел, «Стратегии по применению интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом», рассматривает стратегии и рекомендации по эффективному использованию интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за границей. Обсуждаются механизмы сотрудничества, создание сетей и платформ для обмена знаниями и опытом, а также пути интеграции зарубежных специалистов в национальную экономику и общество.



ПРИЗНАТЕЛЬНОСТЬ

В процессе выполнения данной монографии, охватывающей ключевые аспекты образовательной мобильности и интеллектуальной миграции, я столкнулся с множеством вызовов и трудностей, но также получил ценную поддержку и помощь от различных людей и организаций. Это позволило создать работу, которая, я надеюсь, станет полезным вкладом в развитие научного знания и практической политики в области образования и интеллектуальной миграции.

Монография была подготовлена в рамках реализации научного исследования AP13067766 «Трансформация политики в сфере образовательной миграции: разработка стратегий по применению интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом», выполненного при поддержке Комитета науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан. Основные материалы для подготовки монографии были получены из результатов этого исследования.

Прежде всего, я хочу выразить искреннюю благодарность своему студенту и члену исследовательской группы *Азату Каймолдиеву*, который внес значительный вклад в сбор данных. Его внимание к деталям и способность адаптировать методы исследования к уникальным

условиям проекта позволили достичь высоких результатов и обеспечить надежность и достоверность полученных данных. Некоторые аналитические справки, подготовленные Азатом, и совместно написанные статьи также были использованы при написании данной монографии.

Также я признателен своему коллеге *Бауыржану Баглаю*, который активно участвовал в сборе информации, проводил экспертные интервью и собрал ценный эмпирический материал для исследования. Его усилия в этом направлении стали неоценимым вкладом в создание монографии.

Особую благодарность я выражаю *Зульфие Торебековой*, чей глубокий анализ теоретических аспектов образовательной мобильности и интеллектуальной миграции составил прочный фундамент для данного исследования. Ее компетенция и преданность делу сыграли ключевую роль в определении направления исследования и обеспечении его академической строгости.

Я признателен всем, кто активно участвовал в сборе материалов, проведении интервью и анализе данных. Совместная работа и стремление к совершенству значительно способствовали качеству данной монографии. Я особенно благодарен за их способность работать в команде, что стало возможным благодаря высокому профессионализму и энтузиазму.

Наше исследование не могло бы быть завершено без участия многочисленных экспертов, согласившихся принять участие в интервью и поделиться своими знаниями и опытом. Я выражаю искреннюю благодарность всем экспертам, которые предоставили ценную информацию и помогли глубже понять сложные аспекты образовательной мобильности и интеллектуальной миграции. Их мнения и предложения стали важным источником для обогащения анализа и подтверждения выводов.

Отдельно хочу поблагодарить выпускников зарубежных вузов, которые поделились своими впечатлениями и опытом. Их личные истории и профессиональные пути стали важным элементом исследования, позволив оценить реальное воздействие образовательной мо-

бильности на карьерные достижения и интеграцию на рынке труда в Казахстане. Их открытость и готовность участвовать в исследовании были крайне ценны для меня.

Я также признателен работодателям, предоставившим информацию о своем опыте взаимодействия с выпускниками зарубежных вузов. Их участие в исследовании помогло лучше понять потребности и ожидания рынка труда, а также выявить ключевые факторы, влияющие на трудоустройство и карьерное развитие выпускников.

Большое спасибо всем организациям и учреждениям, предоставившим доступ к необходимым материалам и данным. Их помощь в предоставлении статистических данных, отчетов и других ресурсов была важна для проведения глубокого и всестороннего анализа. Особая благодарность Центру международных программ «Болашак» и коллегам, которые работают или работали в данной организации и которые оказали содействие в проведении исследования (Айнур Карбозова, Олжас Сакенов, Алиби Байтурин, Аселя Абильдаева, Алия Оспанова, Диана Рахимова, Анар Купеева и другие сотрудники Центра).

В ходе работы над монографией я получил поддержку от научных и образовательных учреждений, которые предоставили платформы для обсуждения и представления результатов. Их участие в проведении конференций и семинаров, а также публикация предварительных результатов исследования, способствовали более широкому распространению идей и результатов.

Я уверен, что результат моего труда станет ценным вкладом в исследование образовательной мобильности и интеллектуальной миграции, а также будет полезен для разработчиков политики, образовательных учреждений и исследователей в данной области. Благодарю всех, кто стал частью этого проекта и помог сделать его успешным.

С уважением,
Бауржан Бокаев





РАЗДЕЛ I

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Интернационализация высшего образования в современном обществе указывает на процесс и политику увеличения *трансграничной передачи знаний и различных связанных с ними мероприятий*. Интернационализация часто обсуждается в контексте физической мобильности, академического сотрудничества, передачи академических знаний, а также в отношении международного образования (Teichler, 2015).

Физическая мобильность, особенно среди студентов и преподавателей, считается наиболее распространенной *международной деятельностью*, которая находится в авангарде интернационализации как программы студенческой мобильности, программы мобильности для ученых и преподавателей. Данный вид мобильности рассматривается в рамках физического пересечения границ как наиболее часто упоминаемого феномена интернационализации с сопутствующими ключевыми терминами.

Термин «мобильность» относится к пересечению границы с определенной целью: для учебы или работы. Зачастую мобильность предполагает *непостоянное пересечение границы*: для временного обучения, для получения международного опыта или трудоустройства в другой стране на некоторое время. Мобильность можно охарактеризовать как *внешнюю*, т.е. связанную со страной происхождения, и *внутреннюю*, связанную со страной назначения.

Термин «миграция», в отличие от «мобильности», подчеркивает *постоянство пересечения границы* с целью воссоединения с семьей или родственниками, эмигрировавшими в другие страны, а также *изменения места жительства* по причине работы или учебы.

Термин «международный», т.е. международный студент или международный академик, используемый в контексте мобильности, относится ко всему, что обсуждается в отношении *гражданства, местоположения, мобильности и миграции* (Knight, 2008).

Понятие и сущность мобильности студентов и ученых

Исследования концепции «студенческой мобильности» показали (Teekens & de Wit, 2007; Kelo et al., 2006), что необходимо выделить четыре различия, чтобы определить сущность студенческой мобильности:

- «иностранцы студенты» и «обучение за рубежом» в рамках студенческой мобильностью;
- краткосрочная мобильность в сравнении долгосрочной мобильностью;
- горизонтальная и вертикальная мобильность;
- внутренняя и внешняя мобильность.

Во-первых, в большинстве исследований термин «студенческая мобильность» используется для предоставления информации о студентах с иностранным гражданством. При этом необходимо учесть существующие различия между иностранными студентами и обучением за рубежом, а также студенческой мобильностью.

Во-вторых, большинство студентов, отправляющихся в другую страну с целью обучения, делают это с намерением получить там академическую степень и, таким образом, провести весь учебный период в стране обучения. Временная студенческая мобильность предполагает пребывание иностранного студента в течение семестра или учебного года.

В-третьих, существует важное различие между «вертикальной» и «горизонтальной» студенческой мобильностью.

В *вертикальной студенческой мобильности* студенты переезжают из академически и часто экономически менее благоприятной страны или вуза в более благоприятную страну и вуз. Это основано на надежде, что качество компетенций студента существенно повысится за счет такого прыжка вверх и адаптации к принимающей стране и вузу.

В *горизонтальной студенческой мобильности* студенты перемещаются между странами и вузами одинакового уровня: обучение является целью, а не прыжком вверх.

Исследования свидетельствуют, что большинство студентов с *вертикальной мобильностью* обучаются за границей долгосрочно, тогда как большинство студентов с *горизонтальной мобильностью* выбирают краткосрочное обучение.

В-четвертых, существуют различия в *направлениях мобильности*. Например, временно мобильный студент может рассматриваться как *внешний мобильный* с точки зрения университета, в котором он учился ранее, и как *внутренний мобильный* с точки зрения принимающего университета в течение периода обучения в другой стране (Teichler et al., 2011).

Разнообразие терминов и типов, предлагаемых в различных исследованиях, указывает на то, что **мобильность** является весьма сложным концептом (European Commission, 2008). Так, в отчете Болонского процесса, Cradden (2007) классифицирует академическую мобильность в соответствии с ее институциональной привязкой к следующим категориям:

- основные классификации специализации, например, области обучения или отрасли науки и техники;

- визиты, обмены и творческие отпуска, гранты и стипендии;
- нештатная занятость;
- постоянная занятость (при этом можно провести различие между пребыванием временного характера и бессрочной миграцией).

В недавних исследованиях ученые (Huang et al., 2014a) отметили, что комплексный анализ мобильности студента должен охватывать весь его жизненный цикл, начиная со страны его рождения, завершения среднего образования, получения высшего образования или ученой степени, начало карьеры, последующий профессиональный путь. Таким образом тип мобильности будет рассматриваться в зависимости от начальной и конечной точки перемещений.

Среди различных комбинаций мобильности, ученые (Huang et al., 2014b) предлагают также выделять пять типов миграции и мобильности:

- ранние иммигранты;
- иммигранты с докторской степенью;
- академически мобильные ученые;
- мобильные PhD доктора;
- профессиональные мигранты.

Существуют также исследования, в которых акцент делается на мотивах мобильности. Например, Daneher и др. (2008) классифицируют принятие решений о перемещениях с точки зрения цели и продолжительности мобильности. Есть также иная типология мобильности, которая отражает ее мотивы, как: «интеллектуальные туристы», «карьерные оппортунисты», «экспатрианты и изгнанники», «зрелые вернувшиеся» и «международные сетевики».

Образовательная мобильность

Образовательная мобильность в литературе все чаще указывает на изменения в уровнях формального образования. Концепт «мобильность» учеными определяется как «изменение», а типы мобильности устанавливаются в зависимости от того, что конкретно изменилось

(Fernández-Zubieta et al., 2015). Важно различать образовательную мобильность и профессиональную мобильность. Первый тип относится к мобильности, заканчивающейся получением академической степени, а последняя – к смене работодателей и включает постдокторский период (Moguero & Di Pietrogiasomo, 2007).

Все характеристики мобильности можно классифицировать по изменению географического положения (географическая мобильность), по престижу (социальная мобильность) отправляющих и принимающих учреждений, а также по предметной направленности (дисциплинарная мобильность).

Кроме того, существуют ранжирование мобильности на основе происходящих изменений:

- Образовательная мобильность: изменения на разных уровнях формального образования;
- Мобильность от работы к работе: смена работодателя;
- Профессиональная мобильность: изменение профессионального статуса (например, профиля и содержания работы);
- Отраслевая мобильность: изменения в секторе занятости;
- Географическая мобильность: смена местоположения;
- Социальная мобильность: изменение социального положения;
- Дисциплинарная мобильность: изменение дисциплинарного фокуса.

Образовательная мобильность, которая является предметом данного исследования, используется в первую очередь как индикатор международной мобильности студентов, чаще всего в рамках международных образовательных программ (Ackers, & Gill, 2008; Hansen, 2003). Данный вид мобильности также используется для объяснения будущей мобильности, например, для прохождения пост-докторских программ или занятия профессиональной должности в другой стране (Ackers, 2004).

В этом контексте система высшего образования по всему миру последние несколько десятилетий показывает беспрецедентные сдвиги в сторону мобильности. Значительному масштабу студенческой

миграции способствовал экономический рост и государственная политика в области миграции (Brooks & Waters, 2011). На индивидуальном уровне международное образование продвигается как форма престижного культурного капитала, конкурентного преимущества на рынке труда, а также возможности личного обогащения и развития космополитической идентичности (Boní & Calabuig, 2017).

Причины мобильности могут быть разнообразными. Исследования указывают на многоаспектность мобильности молодежи. Молодые люди уезжают за границу по разным причинам: в рамках учебы и стажировки, с целью работать или почерпнуть новый опыт. На эту мобильность влияют такие характеристики современной молодежи, как индивидуализация и институционализация (Heitmeyer et al., 2008; Wehmeyer, 2015). Когда молодые люди рассматривают возможность выезда за границу, они обычно связывают это с определенными уровнями образования, которые задают конкретные институциональные контексты и структурные предпосылки мобильности. Таким образом, не только индивидуальные ресурсы, но также контекст и структура образовательных систем влияют на индивидуальные условия мобильности (Gerhards & Hans, 2012).

Тем временем исследования указывают, что мобильность молодежи происходит тогда, когда необходимо решать такие задачи развития, как обретение независимости и развитие профессиональных перспектив (Hurrelmann & Quenzel, 2016). Этот специфичный для жизненного пути переходный период от образования к работе является решающим маркером социальной интеграции молодежи (Leisering, 2004). Таким образом, образовательная мобильность создает механизмы перехода к занятости, которые формируют индивидуальные возможности для студентов и определяют их учебные траектории (EGRIS, 2001).

Образовательная мобильность также является темой дискуссии в рамках международной студенческой миграции. Последняя определяется экспертами как перемещение студентов из одной страны в другую в поисках возможностей получения образования (Dewey, 2021). Студенческая миграция безусловно усилилась в последние го-

ды, поскольку студенты повсеместно стремятся улучшить свои навыки, расширить кругозор и получить ценный опыт работы в различных культурах и образовательных системах (Wei, 2013). Международная студенческая миграция позволяет студентам получить новые идеи и знания от различных преподавателей, учреждений и культур. Обучаясь в разных странах, студенты открывают новые перспективы, совершенствуют свои межкультурные навыки и получают конкурентное преимущество на мировом рынке. Кроме того, международная студенческая миграция служит инструментом для заполнения пробелов в навыках в развивающихся странах, поскольку она привлекает талантливых студентов, которые приносят новые идеи, навыки и знания, помогающие улучшить человеческий капитал принимающей страны (Zainab et al., 2019).

Преимущества международной студенческой мобильности

Международная студенческая мобильность предлагает множество преимуществ как для студента, так и для принимающей страны. Студентам она предоставляет возможности погрузиться в новые культуры, обучаться у разных преподавателей и получить ценный опыт различных образовательных систем (Luo, 2023). Студенческая мобильность также позволяет улучшить межкультурные и лингвистические навыки и повысить глобальную осведомленность у молодежи. Обучение в другой стране предлагает студентам возможность наладить международные связи, которые имеют неоценимое значение для их будущей карьеры (Tremblay, 2005).

Мобильность среди иностранных студентов может способствовать развитию предпринимательства и творчества. В рамках программ мобильности студенты могут быть мотивированы стать предпринимателями и открыть свои собственные фирмы на основе новых идей и образа мышления. Это может привести к созданию рабочих мест и экономическому росту в странах происхождения студентов (García-Agustín, et. al, 2015). Кроме того, студенты, обучающиеся за границей, могут развивать свой социальный капитал, что может быть

важно для развития бизнеса и деловых отношений. Связи и отношения, установленные во время обучения, могут дать доступ к новым рынкам, финансированию и ресурсам. Таким образом, студенческая мобильность может стать важным фактором в развитии предпринимательства и инноваций, а также инструментом для развития человеческого капитала (Hou & Du, 2022).

Международная студенческая мобильность для принимающей страны дает возможность объединить талантливых студентов со всего мира, которые могут привнести новые идеи, навыки и знания для улучшения человеческого капитала. Подобный рост человеческого капитала может привести к увеличению конкурентоспособности принимающего государства на мировом рынке и развитию местной экономики. Международная студенческая мобильность также может способствовать инновациям и предпринимательству, поскольку иностранные студенты приносят новые перспективы и идеи в принимающие страны. Кроме того, мобильность может способствовать культурному обмену и улучшению международных отношений между странами (Gérard & Sanna, 2017).

Студенческая мобильность в равной степени повышает конкурентоспособность развивающихся стран, предоставляя им доступ к новым идеям, навыкам и знаниям, способствуя уменьшению разрыва в квалификации, который существует между развитыми и развивающимися странами (Waters, 2006). Движение талантливых студентов во всем мире позволяет развивающимся странам получать выгоду не только от обмена идеями и знаниями, но и от межкультурного опыта, который приносят студенты. Данные выгоды приводят к улучшению человеческого капитала и конкурентоспособности рабочей силы в глобальном рынке, способствуя развитию местной экономики и продвижению культурного обмена (Waters, 2009).

Преодоление разрыва в квалификации среди развивающихся стран имеет важное значение для повышения конкурентоспособности в глобальном рынке, а также содействия экономическому росту и стабильности. Разрыв в навыках относится к разнице между навыками и знаниями рабочей силы между странами, что необходимо для под-

держания конкурентоспособности на мировом рынке. Во многих развивающихся странах этот разрыв велик и ограничивает их способность конкурировать с развитыми странами (Lo, 2019).

Роль международной студенческой мобильности в устранении разрыва в навыках

Предоставляя доступ к высококачественному образованию и возможностям профессиональной подготовки, которые могут помочь в развитии навыков и знаний, необходимых для конкуренции на мировом рынке, международная студенческая мобильность играет важную роль в преодолении разрыва в навыках.

Международная студенческая мобильность может устранить дефицит навыков через:

1. Доступ к высококачественному образованию и профессиональной подготовке. Студенты, обучающиеся за границей, имеют шанс получить образование и профессиональную подготовку в лучших учебных заведениях мира (Banks & Bhandari, 2012).

2. Знакомство с новыми идеями и культурами. Студенты, обучающиеся за рубежом, знакомятся с новыми идеями и культурами, которые помогут расширить их кругозор и укрепить их способность критически мыслить и решать проблемы (Mohammad & Salleh, 2013; Gregersen-Hermans, 2015).

3. Развитие мягких навыков: студенты, участвующие в международных студенческих программах обмена, могут улучшить свои социальные и коммуникативные способности, которые высоко востребованы работодателями на мировом рынке (Lo, 2019; Tran, 2016).

4. Улучшение языковых навыков. Студенты имеют возможность улучшить свои языковые навыки во время обучения за границей, что может повысить их возможности трудоустройства и конкурентоспособность в мировом рынке (Roy et al., 2019).

Таким образом, предоставляя доступ к высококачественному образованию и подготовке, расширяя кругозор и развитие способно-

стей, международная студенческая мобильность способствует устранению дефицита навыков в развивающихся странах.

Эффективность международной студенческой мобильности в закрытии дефицита навыков

Полезность международной студенческой мобильности для преодоления разрыва в навыках подкрепляется разнообразными сведениями. Среди важнейших доказательств можно назвать:

1) Расширение возможностей трудоустройства: согласно исследованиям, те, кто учились за рубежом имели больше шансов получить работу и заработать больше, чем те, кто этого не сделал (Beaven & Borghetti, 2015).

2) Улучшение языковых навыков. Было обнаружено, что студенты, обучающиеся за границей, имеют улучшенные языковые навыки, что может повысить их конкурентоспособность на международном рынке (Roy et al., 2019).

3) Развитие передаваемых навыков. Исследованиями было доказано, что международная студенческая мобильность способствует развитию передаваемых навыков, таких как критическое мышление, решение проблем и адаптивность, которые высоко ценятся работодателями (Roy et al., 2019).

4) Положительное влияние на экономический рост: исследования показали, что страны с более высокой международной студенческой мобильностью, как правило, имеют более высокий уровень экономического роста и конкурентоспособности на мировом рынке (Levent, 2016).

5) Улучшение межкультурной осведомленности: было установлено, что обучение за границей улучшает межкультурную осведомленность и понимание, которые могут привести к лучшим взаимоотношениям и сотрудничеству между странами (Roy et al., 2019).

6) Данные подтверждают, что международная студенческая мобильность может сыграть важную роль в сокращении разрыва в навы-

ках и улучшении конкурентоспособности развивающихся стран на мировом рынке (Waters 2006, 2009).

Возможности развития сотрудничества между странами

1) Национальные правительства могут сотрудничать в сфере международной студенческой мобильности путем заключения двусторонних соглашений, создающих условия для обучения иностранных студентов и реализации совместных образовательных и исследовательских проектов (Shen et al., 2022).

2) Национальные правительства могут работать над совместными программами и инициативами по развитию человеческого капитала (Chinh et. al, 2019).

3) Развитие разнообразных учебных программ и исследовательских возможностей способствуют привлечению студентов со всего мира и развитию международной студенческой мобильности. Университеты могут создавать инструменты для поддержки и адаптации иностранных студентов к жизни за границей и достижения академических результатов (Cheng, 2021).

4) Национальные правительства могут способствовать международной студенческой мобильности путем поддержки программ обмена и установления иммиграционных правил для перемещения иностранных студентов (Banks & Bhandari, 2012).

Проблемы реализации международной студенческой мобильности

Существует множество проблем, связанных с реализацией программ студенческой мобильности:

1) Высокая стоимость. Поскольку обучение за границей может быть дорогостоящим, многие студенты из развивающихся стран могут не иметь финансовых средств для участия в программах, способствующих международной студенческой мобильности (Choudaha & De Wit, 2014).

2) Недостаток знаний. Вполне возможно, что многие студенты в развивающихся странах не знают о возможностях международного обучения и могут не иметь доступа к знаниям и материалам, необходимым для участия в этих программах (Pagani, et al, 2020).

3) Визовые ограничения: помимо создания препятствий для студенческой мобильности, визовые правила и другие иммиграционные законы также могут создать барьеры для студентов из развивающихся стран для участия в программах мобильности (Gallup-Black, 2004).

4) Языковые барьеры могут существенно затруднить академическую успеваемость учащихся и их способность полностью участвовать в культурных и социальных аспектах жизни в принимающей стране, пока они учатся за границей (Souto-Otero, et. al, 2013).

Интеллектуальная миграция: ключевые понятия

Дискуссии в области образовательной миграции и мобильности часто включают миграцию высокопрофессиональных кадров и интеллектуалов. Данный вид миграции связывают с генерацией новых знаний и изобретательской деятельностью (Diodato et al., 2021).

«Интеллектуальная миграция» как академический термин используется с 1950-х годов в отношении интеллектуалов, бежавших из Европы после Второй мировой войны, с целью поселения в США на постоянной основе (Fleming & Bailyn, 1968; Timms & Hughes, 2003). Данная группа интеллектуалов, состоявшая из многочисленных ученых и специалистов, внесла большой вклад в развитие науки и технологий в США, превратив страну в ведущее направление миграции и выгодополучателя от утечки мозгов из других стран (Simon, 2012). Таким образом, термин «интеллектуальная миграция» в своей первоначальной форме представлял вынужденную миграцию *высокообразованных интеллектуалов-беженцев* (Kent, 1953). Этот вид миграции во многом был похож на колониальную или международную миграцию девятнадцатого века: из менее развитого неанглоязычного мира в более развитый англоязычный мир (Simon, 2012).

Начиная с 1960-х годов, научные и политические дебаты вокруг «утечки мозгов», «притока мозгов» и «циркуляции мозгов» усилили использование термина «интеллектуальная миграция». Его значение расширилось: от вынужденной миграции до добровольной миграции, от заботы о лучших местных специалистах до рассмотрения иностранных специалистов, от односторонней миграции до ре-миграции или обратной миграции.

В одной из первых работ в этом новом направлении утверждается, что термин «интеллектуальная миграция» более предпочтительнее «утечки мозгов» и «притока мозгов», поскольку последние два обозначают миграцию как игру с нулевой суммой между отправляющими и принимающими странами соответственно (Khoshkish, 1966). В других источниках интеллектуальная миграция используется как синоним «утечки мозгов» (Naumovski, 2021) или оттока студентов или профессионалов из стран-происхождения или стран-доноров (Bondar, 2013). Подобные исследования часто фокусируются либо на бывших странах советского блока в период их быстрого перехода от социалистической к рыночной экономике или развивающихся экономиках как Бразилия, Россия, Индия, Китай и Южная Африка (Romanenko, 2014; Sokolov, 2017). Также существуют исследования, связывающие интеллектуальную миграцию с «циркуляцией мозгов», «циркуляцией интеллекта» или «циркуляцией талантов» (Julia et al., 2014; Wei et al., 2023).

До недавнего времени в литературе доминировало убеждение, что «интеллектуальная эмиграция или отток мозгов» ослабляет интеллектуальный потенциал страны (Kovalchuk & Varshavska, 2017). Позже начала распространяться обеспокоенность, как превратить «утечку мозгов» в «трансфер мозгов» посредством политического вмешательства (Miao et al., 2022).

Интеллектуальная миграция нередко также обсуждается в разрезе внутренней и международной миграции. Это связано с тем, что внутренняя интеллектуальная миграция так или иначе в конечном итоге может перейти в международную миграцию (King & Skeldon, 2010).

Интеллектуальная миграция: новая концептуализация

Исследования указывают, что интеллектуальная миграция в равной степени охватывает студенческую и профессиональную миграцию с целью реализации профессиональных и персональных устремлений (Li et al., 2019).

В литературе в области миграции при объяснении феномена интеллектуальной миграции учитываются разнообразные факторы от макро-глобального и национального, регионального, институционального до микро-индивидуального/агентского уровня, с некоторыми взаимосвязанными концепциями (Castles, 2010).

Структура интеллектуальной миграции содержит ключевые аналитические концепции, отсутствующие в других видах миграции. Здесь обсуждаются такие понятия как *интеллектуальный капитал*, *интеллектуальный узел*, *интеллектуальный шлюз* и *интеллектуальная периферия*, где подчеркиваются их сходства или различия с аналогичными концепциями, использовавшимися ранее в литературе.

В этом контексте интеллектуальная миграция объясняется как процесс пространственной мобильности, направленный на приобретение, накопление и/или использование интеллектуального капитала для экономической и социальной мобильности (Lo et al., 2017). На индивидуальном уровне интеллектуальный капитал представляет собой многомерную концепцию, которая объединяет различные направления и формы капитала: *человеческий*, *социальный*, *культурный* и *символический капитал*. При сознательном участии мигрантов эти капиталы взаимодействуют и усиливают друг друга таким образом, что увеличение одной формы может привести к росту других форм, таким образом, их совокупный эффект превышает их сумму (Tan et al., 2023).

Эта концептуализация интеллектуального капитала шире, чем зарубежное образование или человеческий капитал в целом (Koshulko, 2018). Она в чем-то похожа на концепцию «карьерного капитала», используемую в литературе по менеджменту, но в то же время отличается от нее (Zikic, 2015). Это конструкция индивидуального уровня, способствующая развитию «умной карьеры» (аналогич-

но «умному предприятию» на институциональном уровне). Она включает в себя «знание почему», «знание как» и «знание кого». Таким образом, карьерный капитал, по существу, относится к мотивации, набору навыков (человеческий капитал) и нетворкинга (социальный капитал) (Schlosser et al., 2021).

В ряде исследований концепция интеллектуальной миграции определяет транслокальную/транснациональную возможность передачи как ключ к накоплению и использованию интеллектуального капитала. Безусловно, интеллектуальный капитал влияет на мобильность, но его способность перемещаться через региональные или национальные границы зависит от национальных и социальных структур, включая социальное неравенство, расовую динамику, а также глобальную экономическую и геополитическую иерархию (Lancee & Bol, 2017).

При этом территориальные различия в культурных, экономических, политических и образовательных системах имеют значение для трансграничной передачи интеллектуального капитала. Накопление и использование интеллектуального капитала предполагает обмен знаниями, который часто предполагает ту или иную форму транснациональных связей (Meyer & Wattiaux, 2006). В то время как циркуляция знаний в форме «утечки идей», «миграции идей» или «виртуальной миграции» может не включать в себя фактическое физическое перемещение людей. Поскольку профессиональная деятельность становится все более транснациональной по своей природе, транснациональные взаимоотношения обеспечивают мобильность высококвалифицированных специалистов (Iredale, 2001). Тем не менее, национальные правительства активно участвуют в процессе перемещения высококвалифицированных специалистов через границы посредством стратегий развития, найма и удержания талантов, что порождает феномен «национализации транснациональной мобильности» (Xiang et al., 2013). Подобным же образом некоторые национальные государства используют методы межгосударственных взаимоотношений для достижения политических и экономических приоритетов. Парадокс между продвижением транснациональных связей и национализацией

транснациональной мобильности заключается в том, что мобильность талантов может быть ограничена действиями отдельных национальных государств или, в некоторых случаях, геополитической напряженностью. Таким образом, интеллектуальный капитал представляет собой конструкцию индивидуального уровня, его применение находится под сильным влиянием местной, национальной и межнациональной политики макроуровня и политического контекста (Ho et al., 2015).

Тем временем, интеллектуальная миграция как географическое явление включает в себя множество интеллектуальных аспектов на институциональном и региональном уровнях (Li et al., 2021). Это показывает многоуровневый географический аспект интеллектуальной миграции. На институциональном уровне интеллектуальная миграция способна привлечь лучших студентов высших учебных заведений и высококвалифицированных работников, тем самым выступая в качестве самоусиливающейся базы знаний. Причем согласно ученым, интеллектуальные связи и потенциал укрепляются, когда экономика знаний нанимает выпускников местных вузов (Boeri et al., 2012).

Интеллектуальная миграция на региональном уровне, особенно в крупных городах как Нью-Йорк, Лондон и Торонто, с большим количеством высококачественных *интеллектуальных связей* и рабочих мест, основанных на знаниях, делает их центрами притяжения для профессионалов со всего мира. Согласно исследованиям, около 45% всех иностранных студентов с послевузовским образованием работают в тех же мегаполисах, где они получили академические и ученые степени (Ruiz, 2014).

Менее интеллектуальным регионам или интеллектуальным перифериям свойственно терять своих высококвалифицированных жителей и специалистов. Более того, исследования показали, что студенты на интеллектуальной периферии имеют другой менталитет в отношении обучения за границей (Lu, 2012), и большинство из них все же планирует переехать в интеллектуальные центры в поисках лучших возможностей (Kwon et al., 2023).

Тем не менее интеллектуальная периферия может стать *интеллектуальным центром*, в случае принятия соответствующей политики, создания инфраструктуры и удобств для привлечения интеллектуальных мигрантов. Что еще более важно, способность привлекать/удерживать высококвалифицированных специалистов и тех, кто потенциально может быть таковым, не только зависит от оборудования (например, инфраструктуры и удобств), но также связана с социокультурным контекстом, способным культивировать или ограничивать культурные возможности и социальный капитал для динамичной транснациональной интеллектуальной миграции и циркуляции мозгов (Crescenzi et al., 2020).

Такая концептуализация *интеллектуальных связей и возможностей* регионов указывает на многоаспектность и инновационность интеллектуальной миграции. В литературе существует различные подходы к объяснению данного феномена. Так, наиболее часто встречаются такие термины как «горячие точки инноваций», «центральные и периферийные территории», «города-суперзвезды», а также «оставленные местности» или «деиндустриализированные города», а также их влияние и вклад в миграцию квалифицированной рабочей силы (Kemeny & Storper, 2020). К слову, регионы со множеством учебных заведений имеют явное преимущество перед регионами, в которых отсутствуют высшие учебные заведения (Eder, 2019). Кроме того, квалифицированная рабочая сила может получать выгоду от нахождения в географических горячих точках, с более развитыми интеллектуальными связями и структурами. При этом студенты считаются более мобильными, так как могут обучаться в престижном университете независимо от страны происхождения. У остальных групп профессионалов часто меньше выбора, большая часть из них имеют тенденцию концентрироваться на основных интеллектуальных центрах. Таким образом, многоаспектность интеллектуальной миграции влияет на потоки мигрантов, что создает определенный интеллектуальный дисбаланс в разрезе регионов (Mamujri et al., 2021).

Движущие силы и последствия интеллектуальной миграции

Движущими силами миграции профессиональных специалистов являются эффективная и справедливая система оценки и продвижения по службе, продуктивная профессиональная среда и другие факторы, способствующие развитию и признанию человеческого капитала. На окончательное решение остаться, вернуться или переехать в другое место часто влияет то, где профессионалы могут наиболее лучше реализовать свой потенциал и значимость как с материальной точки зрения, так и с точки зрения карьерного роста (Khadria, 2001). Не является также редкостью неполная занятость или безработица среди высококвалифицированных мигрантов или специалистов-мигрантов (Xie, 2023). На их социальную мобильность могут воздействовать проблемы идентичности (Lysendko & Wang, 2020).

Согласно британскому экономисту Джону Хиксу различия в чистых экономических преимуществах, главным образом различия в заработной плате, являются основными причинами миграции квалифицированных специалистов (John Hicks, 1932).

Стандартные подходы к объяснению направления квалифицированных иммигрантов часто строятся на модели Роя (*the Roy model*, 1951). Суть данной модели заключается в том, что квалифицированные мигранты сравнивают свой потенциальный доход в стране направления с доходом в своей стране проживания и принимают решение о миграции на основе разницы в доходах (за вычетом миграционных издержек).

Ученые в области миграции используют данную модель (Borjas 1987, 2012) для объяснения некоторых аспектов интеллектуальной миграции или миграции высококвалифицированных специалистов. Например, в Соединенных Штатах очень широкое распределение доходов, низкие уровни налогов и прогрессивность, особенно по сравнению с развивающимися странами. В результате можно понять, почему Соединенные Штаты привлекают больше высококвалифицированных мигрантов по сравнению с низкоквалифицированными.

В рамках этой концепции также становится ясно, почему спрос на миграцию из развивающихся стран является существенным, поскольку их уровень заработной платы гораздо ниже, чем в развитых

странах на всех уровнях квалификации. Более полное объяснение причин и последствий интеллектуальной миграции требует рассмотрения множества факторов. Ключевые факторы включают важность местоположения, которое, в свою очередь, отражает институциональные и образовательные различия между странами, побочные эффекты производительности, эффекты агломерации и то, как работники и работодатели взаимодействуют с этими различиями. Географическое расположение обеспечивает разные уровни доступа к финансовому и физическому капиталу, технологиям, дополнительным институтам и работникам, и все это влияет на качество и производительность имеющихся рабочих мест (Moretti, 2012).

Более того, согласно исследованиям, многие высококвалифицированные профессии демонстрируют эффект агломерации, когда производительность отдельного работника повышается за счет близости или работы со многими другими квалифицированными работниками в аналогичных секторах или профессиях. В этом смысле, при наличии эффектов агломерации миграция высококвалифицированных специалистов не должна уменьшать отдачу от навыков. Фактически, из-за эффекта агломерации всплеск миграции высококвалифицированных специалистов увеличивает стимул для других высококвалифицированных работников мигрировать в то же страны.

Значительная доля миграции высококвалифицированных специалистов связана с различиями в образовательных возможностях. Большинство «квалифицированных иммигрантов» приезжают в развитые страны с целью повысить уровень своего человеческого капитала посредством формального обучения или обучения на рабочем месте. Таким образом, получение образования является важной точкой входа на желаемые рынки труда для талантливых людей (Rosenzweig, 2006; Grogger & Hanson, 2013). Като и Спарбер (2013) показывают, как снижение доступности виз для высококвалифицированных специалистов сделало американские университеты менее привлекательными для иностранных студентов с точки зрения количества иностранных абитуриентов, а также качества этих абитуриентов, измеряемого бал-

лами SAT, по сравнению с несколькими странами-отправителями, на которые изменение политики не повлияло (Kato & Sparber, 2013).

Аналогичным образом среди иностранных студентов, в основном из стран Восточной и Южной Азии, которые составляют почти четверть студенческого населения австралийских университетов, более легкий доступ на австралийский рынок труда часто упоминается как один из ключевых факторов при выборе ими места жительства. Использование последипломного образования в университетах США для получения доступа к рынку труда США также рассматривается как фактор миграции (Bound et al., 2015b).

Еще одной распространенной, но игнорируемой схемой интеллектуальной миграции является *транзитная миграция*, когда мигранты перемещаются из одного пункта назначения в другой. Например, около 15 процентов высококвалифицированных мигрантов в США на самом деле прибыли из страны, отличной от места их рождения (Artuç & Özden, 2018). Это особенно распространено среди мигрантов из развивающихся стран, которые сталкиваются с высокими ограничениями на въезд в США. Чтобы обойти эти политические барьеры, они мигрируют в такие страны, как Великобритания (для мигрантов из Южной Азии) или Австралия (для выходцев из Восточной Азии), а затем переезжают в Соединенные Штаты.

Исследованиями было обнаружено, что в некоторых странах высококвалифицированные иммигранты имели большую вероятность вернуться домой, чем мигранты с низкой квалификацией (Bijwaard & Wahba 2014). Иммигранты, решившие вернуться в свою страну, как правило, делают это в течение достаточно короткого периода времени (ОЭСР, 2008), а вероятность возвращения связана с экономическими условиями, например (Bijwaard et al., 2014), сложностью получения постоянного места жительства или гражданства, а также легкостью перемещения через национальные границы (Gundel & Peters, 2008).

Другая закономерность заключается в том, что связь между доходностью и уровнем квалификации немонотонна. В то время как высококвалифицированные работники с большей вероятностью будут повторно мигрировать как группа, работники с самым высоким уров-

нем квалификации зачастую делают это с меньшей вероятностью. Например, ОЭСР (2008) подсчитала, что в США через пять лет после получения степени сохраняется около 65-70 процентов тех, кто учился в докторантуре, что выше, чем у выпускников университетов.

Несколько сравнительных исследований в различных условиях показывают, что люди с докторской степенью или высоким уровнем производительности с меньшей вероятностью вернутся в миграцию, чем другие квалифицированные работники (Finn, 2007; Gibson & McKenzie, 2009; Gaule, 2014). Еще одним фактором, стимулирующим миграцию квалифицированной рабочей силы, является то, что многие транснациональные компании требуют от своих руководителей работы на должностях за границей в качестве предварительного условия для высших руководящих должностей, отчасти потому, что глобальные возможности составляют большую часть долгосрочного роста таких фирм (Kerr et al., 2015a).

Похоже, что масштаб и рост рабочей силы в транснациональных компаниях часто недооцениваются в литературе по миграции. Freeman & Huang (2015) отмечают, что глобальные компании, такие как IBM, General Electric и Siemens, обычно имеют как минимум половину своей рабочей силы, работающей за пределами страны их штаб-квартиры. Известные фирмы с главными исполнительными директорами-иммигрантами не ограничиваются высокими технологиями (такие как Google и Microsoft), но включают в себя множество традиционных фирм, таких как Alcoa, Clorox, Coca-Cola, Dow Chemical, McDonalds, Pepsi и Pfizer. В то время как неквалифицированные рабочие часто набираются из местной рабочей силы в стране присутствия, высококвалифицированный персонал и особенно старшие менеджеры часто переводятся внутри фирмы на протяжении всей своей карьеры. В других случаях многие крупные высокотехнологичные компании отправляют команды по подбору персонала в инженерные школы Индии и других развивающихся стран. Учитывая большое абсолютное число студентов, заканчивающих обучение за границей в таких странах, как Китай и Индия, этот традиционный поток, вполне

вероятно, продолжится в течение некоторого времени (Freeman & Huang, 2015).

Одним из ощутимых результатов этого процесса согласно Miguelez (2014) и Kerr & Kerr (2015) является появление глобальных совместных команд изобретательской работы, что хорошо документировано в патентных заявках и, таким образом, обеспечивает источник данных для изучения определенных последствий миграции. Кроме того, Branstetter, Li & Veloso (2015) подтверждают, что большинство патентов Китая, поданных в Ведомство по патентам и товарным знакам США, исходят от международных фирм, расширяющих свою деятельность в Китае и часто привлекающих к себе изобретателей из США, чтобы облегчить выход на рынок.

Международные усилия в сфере миграции приносят положительные тенденции в вопросах подбора талантов во все значимые отрасли: от бизнеса до политики, от религии до культуры и т.д.

Во-первых, недавние работы подтверждают важность местоположения для повышения производительности квалифицированных мигрантов, что является важным первым шагом на пути к объединению потоков талантов с более высокой производительностью во всем мире. Ученые Фулбрайта считают, что различия в производительности труда людей в основном наблюдаются между развитыми и развивающимися странами, а не между Соединенными Штатами и другими странами с развитой экономикой (Clemens, 2013). Более половины предпринимателей Кремниевой долины – иммигранты, и их продуктивность в глобальном предпринимательстве зависит от более узкой географической сети, к которой они принадлежат (Kahn & MacGarvie 2016).

Во-вторых, значительная часть недавних исследований сосредоточена на масштабах чистого прироста инноваций и производительности, реализованного в принимающих странах за счет притока талантов, причем наиболее изученным примером являются Соединенные Штаты (Jones, 1995). Совокупность имеющихся данных указывает на то, что высококвалифицированные иммигранты повышают инновации и производительность – главным образом за счет увеличения

количества квалифицированных специалистов, занимающихся инновационной работой.

Наконец, квалифицированные мигранты служат эффективным каналом для многих форм много направленного обмена в сетевом мире: торговля, прямые иностранные инвестиции, финансы, знания, технологии, культурные нормы и политические взгляды (Parsons & Winters 2014; Saxenian, 2006). Такие термины, как «утечка мозгов» и «приток мозгов», используются для обозначения условий, в которых выгоды от миграции для страны-отправителя не соответствуют или превышают затраты (Docquier & Rapoport 2012). Что касается развития производительности, исследования подтверждают, что страны получают доступ к технической информации из своего зарубежного сообщества, но существует значительная неоднородность в силе этих связей и типах осуществляемой передачи (Kerr, 2008; Agrawal et al., 2011).

Политика и управления интеллектуальной миграцией

Широкий спектр факторов, включая политические, культурные и даже философские мотивы, вынуждает национальные правительства ограничивать миграционные потоки. Здесь можно задаться вопросом, почему миграцию высококвалифицированной рабочей силы вообще следует ограничивать? Основные экономические аргументы в пользу ограничений на миграцию высококвалифицированной рабочей силы связаны с возможным неблагоприятным воздействием на заработную плату и занятость квалифицированных местных работников (Doran et al., 2014). Другой аргумент заключается в том, что национальные правительства, возможно, захотят ограничить нестабильность миграционных потоков, которые могут сопровождать и, возможно, усиливать взлеты и падения циклических рынков труда, характеризующихся технологическими бумами и спадами. Наконец, соображения национальной безопасности предлагаются в качестве причины для ограничения трудоустройства высококвалифицирован-

ных иммигрантов в определенных ключевых отраслях или с некоторыми чувствительными технологиями.

В то же время сторонники гибкой политики в области интеллектуальной миграции альтернативно указывают на то, как квалифицированные иммигранты могут принести пользу местным работникам за счет дополнительных навыков, за счет эффекта агломерации, создаваемого плотным кластером квалифицированных рабочих, или за счет спроса на рабочую силу, возникающего в результате иммигрантского предпринимательства и инноваций. В более широком смысле, поощрение и усиление квалифицированной иммиграции зачастую является важным элементом стратегий экономического развития стран. К слову, в докладе «Мировая демографическая политика» за 2013 год 40 процентов стран сообщили о политике, направленной на увеличение иммиграции высококвалифицированных рабочих.

При этом большинство подходов к регулированию интеллектуальной миграции основаны на *баллах или профессиональных достижениях* и часто называется политикой *предложения миграции*, поскольку она фокусируется на проверке отдельных претендентов на въезд. Вторая концептуальная модель интеллектуальной миграции представляет собой систему, *управляемую работодателем*. Этот подход также называют подходом, ориентированным на спрос, поскольку он делает акцент на том, что местные компании и фирмы отбирают квалифицированных зарубежных работников для въезда в страну (Borjas & Doran, 2012).

Так, Канада и Австралия являются яркими примерами стран, которые внедряют балльные системы для квалифицированной или интеллектуальной миграции. Эти программы отбирают людей на основе их образования, языковых навыков, опыта работы и существующих механизмов трудоустройства. Каждый фактор взвешивается по формуле, и онлайн-калькуляторы часто помогают мигрантам оценить свои характеристики для получения квалифицированной рабочей визы. В примере с Канадой мигрантам необходимо набрать 67 баллов по шести категориям. Что касается образования, например, 15 баллов присуждаются за годовой диплом о высшем образовании, професси-

ональное свидетельство или стажировку по сравнению с 25 за докторскую степень. Что касается опыта работы, шесть и более лет применимого опыта дают 15 баллов по сравнению с 9 баллами за один год опыта (GovCanada, 2024).

Подход, основанный на баллах, также предлагает четкое изложение приоритетов миграции для общественных дебатов, что в целом приводит к стабильным иммиграционным процессам с течением времени. Однако у него есть и определенные недостатки. Установить и скорректировать оптимальную схему взвешивания с течением времени сложно, и возможны многолетние очереди для заявителей. Процесс проверки должен выявлять мигрантов, которые преувеличивают или искажают свою квалификацию, и существуют определенные возможности для неблагоприятного отбора, если в противном случае будут привлечены те, у кого мало других вариантов миграции. Талантливые мигранты также могут оказаться частично безработными после прибытия из-за отсутствия спроса на их навыки. Однако чаще всего частично занятые мигранты по-прежнему живут лучше, о чем свидетельствует их длительное пребывание в принимающей стране. Такая неполная занятость также указывает на то, что страна не осознала выгод от интеллектуальной миграции.

Соединенные Штаты являются наиболее важным примером страны, которая использует программу иммиграции высококвалифицированных специалистов, осуществляемую работодателем, с визами H-1B и L1 в качестве основных категорий (Kerr et al. 2015). Виза H-1B позволяет американским компаниям временно нанимать квалифицированных иностранцев на «специальные профессии», то есть те, которые требуют применения специальных знаний, таких как инженерное дело или бухгалтерский учет. Визы популярны отчасти из-за их функции «двойного намерения», которая позволяет фирме также подавать заявление о предоставлении постоянного места жительства от имени работника. Практически все обладатели H-1B имеют степень бакалавра или выше, и около 70% виз в последние годы были выданы для профессий, связанных с STEM. Индия, безусловно, является крупнейшей страной-источником, на которую в последние годы

приходится около двух третей получателей H-1B. Визы действительны в течение трех лет и могут быть продлены один раз (Pavithra, 2022).

Виза L1 позволяет осуществлять временную миграцию сотрудников международной компании с офисами как в США, так и за рубежом. Мигрант должен проработать в компании за границей как минимум один из трех предыдущих лет до приезда в США. Срок действия этих виз устанавливается на двусторонней и взаимной основе с зарубежными странами, при этом продление и продление позволяют максимальное пребывание в стране до семи лет. Виза L1 также позволяет подать заявление на получение грин-карты с двойным намерением.

Для третьей категории виз O1, предназначенной для мигрантов с признанными выдающимися способностями, не существует конкретных количественных ограничений.

Между тем, в странах, где миграция квалифицированных работников основана на занятости, рынки труда через работодателей играют более непосредственную роль в определении уровня и состава потоков интеллектуальной миграции. Явным преимуществом этого подхода по сравнению с балльным подходом является то, что работодатели выбирают, кого хотят, а иммигранты получают работу по прибытии. Такое сочетание работодателя и работника гарантированно обеспечит талантливому иммигранту продуктивную и адекватную работу (Kerr et al. 2015).

Возможно, самым большим недостатком программы, основанной на квотах, является ее неотъемлемая способность ограничивать работодателей в продуктивном использовании талантливых работников. Если квота будет установлена слишком низкой, а экономика агломераций будет сильной, ограниченные работодатели не смогут нанимать иностранных специалистов, которых они хотят, и это снизит рост производительности и сопутствующий спрос на местных работников (Economic Policy Institute, 2021).

Однако центральная роль работодателей в этом подходе часто приводит к определенным недостаткам.

Во-первых, местные компании могут использовать данную программу в целях, не соответствующих планам национального прави-

тельства. Например, американские политики предполагали, что программа H-1B будет использоваться компаниями для поиска работников на конкретные высококвалифицированные рабочие места. Тем не менее, большая часть виз H-1B выдается индийским аутсорсинговым фирмам, которые осознают, что программа может быть использована для временного переезда их работников из Индии в Соединенные Штаты.

Во-вторых, спрос на визы в рамках программ, ориентированных на работодателей, может демонстрировать высокую волатильность. Например, согласно данным Kerr et al. (2016), доля виз H-1B, предназначенных для профессий, связанных с компьютером, колеблется от 25 до 80 процентов в течение последних двух десятилетий. Хотя эта волатильность сигнализирует о реакции программы на базовые условия на рынке труда, можно также представить себе и негативные последствия, такие как прекращение работы рынка труда для недавних выпускников колледжей, которые вложили несколько лет в область обучения, которая была популярна ранее.

В-третьих, в отличие от программ, основанных на баллах, мигрант в системе, ориентированной на трудоустройство, больше привязан к фирме-спонсору, по крайней мере, в течение определенного периода времени (Kerr et al., 2016).

В целом, большинство стран сочетают различные подходы, основанные на баллах и системах, ориентированных на трудоустройство. Например, таланты-суперзвезды редко претендуют на получение визы H-1B, а вместо этого получают прямой доступ в Соединенные Штаты посредством временных виз O1 для выдающихся способностей и прямых заявок на получение грин-карты уровня EB-1 для людей с еще более выдающимися талантами. Обе эти категории всегда в избытке. По сути, в США действует система начисления баллов для людей с поистине исключительными талантами, таких как лауреаты Нобелевской премии, спортсмены-суперзвезды и музыканты (Rosen, 1981).

В целом анализ показывает, что в области интеллектуальной миграции происходит сдвиг в сторону моделей, *ориентированных на спрос*

от работодателей, а не программ, основанных на баллах. В своем исследовании Czaika & Parsons (2015) находят доказательства в пользу эффективности подходов, ориентированных на предложение миграции.

Так или иначе, иммиграционные системы остаются сложны в части правил приема в целях временной миграции, выбора места постоянного проживания и, в конечном итоге, путей получения гражданства, которые влияют на финальный выбор квалифицированных работников. Соединенные Штаты, например, отдают приоритет обоснованиям воссоединения семей для получения постоянного места жительства по сравнению с целями, основанными на трудоустройстве, в результате чего политика постоянного проживания в США ориентирована на группы с более низкой квалификацией по сравнению с политиками других развитых стран. Тем не менее, временные визы позволяют многим квалифицированным мигрантам въезжать в Соединенные Штаты на работу, затем они стоят в очереди на получение вида на жительство, и им разрешается оставаться в стране до тех пор, пока их дело не будет завершено. Более того, Соединенные Штаты извлекают выгоду из спроса на высококвалифицированную миграцию в Соединенные Штаты (Hunt, 2011).

Что касается талантливых иностранцев, то ряд стран не только отменяют ограничительные визовые режимы, но и реализуют программы по набору персонала. Согласно данным, Чили привлекла большое внимание к своей программе «Стартап в Чили», в рамках которой иностранным предпринимателям платят за то, чтобы они провели в стране шесть месяцев, в целях создания глобальных профессиональных связей и мини-чилийской «диаспоры». Малайзия также активно привлекает талантов в рамках программы Residence Pass Talent. В то же время Канада регулирует приток квалифицированных мигрантов, которым отказывают или которые разочарованы визовой системой H-1B в Соединенных Штатах, даже размещая рекламу на рекламных щитах в Соединенных Штатах, чтобы привлечь таких мигрантов (Del Carpio et al., 2015).

Исследования полагают, что квалифицированная миграция и интеграция глобальных рынков труда для высококвалифицированных профессий будут продолжать свое движение вперед. У этих сил есть естественные пределы, но растущие цены на недвижимость и заработная плата высококвалифицированных специалистов в ключевых кластерах, таких как Лондон, Нью-Йорк, Гонконг и Силиконовая долина, указывают на то, что миграция квалифицированных специалистов не будет уменьшаться в ближайшее время.

Похоже, что квалифицированная миграция будет все чаще включать в себя более короткие и круговые пути, например, в отличие от одностороннего и длительного опыта, из-за большей глобальной интеграции, снижения транспортных расходов и повышения уровня жизни за пределами традиционных стран с развитой экономикой. Молодые высококвалифицированные специалисты, по мнению ученых, менее привязаны к какому-либо конкретному месту или национальной идентичности, но вместо становятся гражданами всего мира. В этом контексте работодатели также становятся более глобальными, поскольку они привлекают своих работников со всех уголков мира (Kerr et al., 2016).





РАЗДЕЛ II

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ: АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА

Традиционно образовательная мобильность рассматривалась как важный способ приобретения знаний студентами и учеными. Многие прославленные международные ученые обучались в древних учебных заведениях Индии (Университет Наланды) и Италии (Болонский университет) (Peters, 2019). В современную эпоху Европа и Северная Америка стали главным направлением для обучения большого количества студентов со всего мира (Hilger & Downing, 2021).

Таким образом, международная студенческая мобильность начала занимать значительную позицию в сфере международной миграции благодаря высокой численности иностранных студентов. По данным ЮНЕСКО (2024), общее число иностранных студентов достигло 6,4 миллиона в 2023 году и увеличилось на 100% с 2000 по 2023 год. Более того, по оценкам, к 2030 году число иностранных студентов достигнет 6,9 миллиона (Nathan & Hoke, 2021).

В литературе существует несколько теорий для объяснения миграции и мобильности населения, начиная с «Законов Миграции» (Laws of Migration, Ravenstein, 1885) и заканчивая Экономической гравитационной моделью (Push-pull model, Lee, 1966). Однако, как считают ученые, большинству теорий не хватает междисциплинарного взгляда на образовательную миграцию (De Haas, 2021).

К слову, психологический подход к феномену миграции сосредоточен на мотивационных аспектах миграции, миграционном поведении, процессе принятия решений о миграции, а также последствиях миграции (Schwartz et al., 2020).

Неоклассический экономический подход был наиболее доминирующим в объяснении процесса образовательной миграции. Согласно этому подходу, мигранты – это рациональные люди, которые максимизируют свои доходы, инвестируя в миграцию на основе анализа затрат и выгод (Bircan et al., 2020). Видное место в неоклассическом подходе к образовательной миграции занимает *теория человеческого капитала*. В соответствии с данной *теорией*, студенты склонны инвестировать в образование за границей, если предполагаемые выгоды превышают затраты, понесенные на зарубежное образование. Таким образом, *теория человеческого капитала* обеспечивает экономическую основу для обоснования важности инвестиций в зарубежное образование (Van Mol et al., 2018).

При этом процесс принятия решения о миграции среди иностранных студентов включает в себя не только экономические, но и неэкономические мотивы, т.е. такие факторы, как глобальный культурный капитал, международная карьера или вынуждающие к миграции факторы, как политическая нестабильность, семейные проблемы и отсутствие доступа к качественному высшему образованию на родине (Bamberger, 2020). Ключевыми мотивами многих иностранных студентов являются путешествия, азарт и приключения, межкультурное понимание, а также стремление быть частью международного контингента студентов (King et al., 2016).

Тем не менее, в теоретико-концептуальных основах образовательной миграции по-прежнему доминируют экономические факто-

ры, связанные прежде всего с развитием человеческого капитала (De Haas 2021; Tokas, 2017).

Теория человеческого капитала

Неоклассическая экономическая школа является наиболее доминирующим подходом к изучению международной образовательной мобильности и миграции. В рамках неоклассической экономической мысли, *теория человеческого капитала* наиболее успешно объясняет причины инвестиций иностранных студентов в образование. Беккер (1975) определяет человеческий капитал как «деятельность, которая влияет на будущие денежные и психические доходы через увеличение ресурсов людей» (стр. 9).

Теория человеческого капитала утверждает, что люди инвестируют в навыки и знания посредством образования, ожидая, что это повысит их производительность и будущие доходы (Becker, 1994). Однако подобное предположение не означает, что люди озабочены только экономической выгодой. Более того, экономический подход не предполагает, что люди мотивированы исключительно эгоизмом или материальной выгодой. Напротив, теория человеческого капитала раскрывает неэкономический аспект инвестирования в человеческий капитал. Поскольку существует предположение, что термин «инвестиции в человеческий капитал» ограничен денежными затратами и доходами. Тем не менее, аналитическая структура данного термина в равной степени охватывает различные компоненты человеческого капитала, в том числе материальные и психологические компоненты (Becker & Murphy, 2000).

К слову, в исследованиях отмечается, что некоторые неэкономические факторы не изучались подробно экономистами из-за отсутствия соответствующих критериев измерения. Это связано с тем, что выгоды от образования, которые обычно не проявляются в денежном выражении, часто трудно идентифицировать и измерить. Согласно Беккеру (1975), значительное внимание, уделяемое экономическим последствиям образования, никоим образом не подразумевают, что

другие аспекты образования менее важны, чем экономические. При этом большинство критиков *теории человеческого капитала* отмечают, что данная теория не уделяет должного внимания личностным и социально-экономическим факторам мотивации к образовательной миграции (Bourdieu, 1986).

Тем не менее сторонники данной теории утверждают, что подобные критики основаны на смутном понимании концепции «человеческого капитала», так как теория человеческого капитала не упускает из виду влияние семьи на знания, навыки, ценности и привычки студентов. Более того, родители имеют большое влияние не только на образование, но и другие аспекты жизни своих детей (Becker, 1994)

В литературе в области миграции также предлагается расширенная концепция человеческого капитала (HCF), основанная на четырех ключевых принципах (Becker & Murphy, 2000).

Во-первых, люди мотивированы не только материализмом или экономической выгодой. Люди пытаются максимизировать своё благосостояние по мере того, как они его себе представляют. Благосостояние может носить экономический или неэкономический характер. Помимо (формального) образования как важного способа инвестиций в человеческий капитал, люди также инвестируют в личный и социальный капитал ради неэкономической выгоды.

Во-вторых, на мотивацию человека влияют личный опыт и социальные нормы.

В-третьих, влияние прошлого опыта и социальных норм составляют концептуальную основу личного и социального капитала. Термин «личный капитал» подразумевает прошлый опыт, который влияет на текущий и будущий опыты. Это также включает влияние прошлого опыта семьи, сверстников и других лиц в социальные взаимоотношения человека.

В-четвертых, личный и социальный капитал является неотъемлемой частью человеческого капитала (Becker, 1996).

Таким образом, данные принципы обеспечивают основу для анализа мотивации студентов обучаться за рубежом. Концептуальная основа предполагает, что инвестиции в человеческий капитал со сто-

роны иностранных студентов в основном осуществляются следующими тремя способами:

- Иностранные студенты с экономической мотивацией инвестируют в человеческий капитал посредством формального образования, которое увеличивает их будущие экономические доходы.
- Иностранные студенты с неэкономическими мотивами инвестируют в свой личный опыт или личный капитал через образование, с целью получения неэкономических или психологических выгод.
- Иностранные студенты с неэкономическими мотивами инвестируют в свой социальный капитал через образование для обеспечения неэкономических доходов и морально-психологических выгод.

Между тем, эксперты отмечают, что в литературе по развитию человеческого капитала и образовательной миграции очень часто упоминаются инвестиции в формальное образование и вытекающие отсюда экономические выгоды. В связи с этим, мало внимания уделяется личному и социальному капиталу как важным аспектам инвестиций в человеческий капитал (King et al., 2016). Также часто игнорируются стремления иностранных студентов накопить личный и социальный капитал ради неэкономической выгоды, которые также имеют значительную роль в определении экономических и неэкономических мотивов иностранных студентов. Таким образом, необходимо выработать более расширенный подход к объяснению мотивов образовательной миграции с точки зрения развития человеческого капитала (Tokas, 2017).

Связь между образованием и развитием человеческого капитала

Высокообразованные люди, такие как ученые и технические специалисты, имеют сравнительное преимущество в понимании и адаптации новых или существующих идей в производственных процессах. Развитие человеческого капитала – это способ реализовать потенциал

людей за счет расширения способностей, а это подразумевает расширение прав и возможностей людей путем активного участия в своем собственном развитии (Salai-iMartin, 1961). Развитие человеческого капитала также является средством повышения навыков, знаний, производительности и изобретательности людей посредством процесса формирования человеческого капитала. Таким образом, развитие человеческого капитала – это стратегия развития, ориентированная на людей, а не на товары или производство. По сути, это активное участие людей в процессе развития и, как следствие, необходимость создания институтов, которые позволяют и действительно поощряют такое участие.

Исследования отмечают, что ни в одной стране не может быть значительного экономического роста без надлежащего развития человеческого капитала. Поскольку знания становятся все более важным ресурсом, национальные правительства стремятся обучать своих молодых граждан на более высоком уровне. Качество знаний, генерируемых в высших учебных заведениях, и их доступность для экономики в целом становятся все более важными для национальной конкурентоспособности. Данная задача представляет собой серьезную проблему для большинства развивающихся стран. Развивающиеся страны нуждаются в высшем образовании, чтобы обеспечить растущее число студентов, особенно из малообеспеченных семей.

Система образования также выпускает критическую массу с качественным образованием, которая поощряет технологии и инновации, что позволяет обновлять экономическую и социальную структуру, соответствующую быстро меняющемуся миру. Кроме того, высшее образование увеличивает объем и качество исследований, позволяя развивающимся странам отбирать, усваивать и создавать новые знания более эффективно и быстро. Предоставление качественного образования рассматривается как инвестиции в человеческий капитал, которые более ценные, чем инвестиции в физический капитал.

Исследования определили рациональность инвестиций в человеческий капитал, основываясь на трех аргументах, которые подразумевают, что новому поколению должны быть предоставлены соответ-

ствующие знания, с пониманием того, какие знания и технологии им следует использовать для разработки новых продуктов и методов производства (Babalola, 2003). Молодых людей необходимо поощрять к разработке совершенно новых идей, продуктов и методов посредством творческих подходов. Эксперты полагают, что усилия по содействию инвестициям в человеческий капитал приводят к быстрому экономическому росту. Такие инвестиции приносят прибыль в виде индивидуального экономического успеха и достижений (Fagerlind & Saha, 1997).

Кроме того, роль высшего образования в развитии человеческого капитала связана больше с положительными внешними эффектами, инновационностью и креативностью сектора образования. Выпускники высших учебных заведений лучше осведомлены о новых технологиях и смогут лучше их использовать. Они также с большей вероятностью могут разработать новые инструменты и навыки, а также способствовать развитию предпринимательства с созданием новых рабочих мест. При этом идея о том, что образование порождает положительные внешние эффекты, ни в коем случае не нова. Многие экономисты-классики решительно выступали за активную поддержку образования со стороны правительства на основании положительных внешних эффектов, которые общество получит от более образованной рабочей силы и населения (Van-Den-Berg, 2001). Сторонники этого взгляда отмечают тесную корреляцию между разработкой новых продуктов и уровнем образования. Страны, находящиеся на переднем крае технологий, также имеют наиболее образованное население. Они рассматривают внешние эффекты образования как важные для правильного функционирования не только экономики, но и демократического общества (Smith, 1976).

Другой способ моделирования роли образования в процессе роста и развития – это рассматривать человеческий капитал как важнейший вклад в инновации, исследования и разработки (World Bank, 2000). С этой точки зрения образование рассматривается как намеренная попытка увеличить ресурсы, необходимые для создания новых идей, и, таким образом, любое увеличение образования будет напря-

мую ускорять технологический прогресс. Этот подход к моделированию обычно принимает Шумпетерианские предположения о несовершенной конкуренции (Schumpeter theory of economic development) на товарных рынках и конкурентных инновациях, которые позволяют осуществлять процесс технологического прогресса (Schumpeter, 1996). В частности, данная теория рассматривает экономическое развитие как результат «новых комбинаций», введенных посредством инноваций. Эти инновации нарушают равновесие и внедряются предпринимателями, стремящимися к прибыли. Предприниматели финансируются за счет банковской кредитной экспансии, стимулируя инвестиции и экономический рост. Таким образом, образование рассматривается как вклад в целенаправленные и предпринимательские усилия по созданию новых технологий и новых продуктов.

В докладе Всемирного банка (2000) отмечается, что высшее образование имеет важное значение для развивающихся стран, если они хотят процветать в мировой экономике, где знания стали жизненно важной областью преимуществ. В докладе подчеркивается, что качество знаний, получаемых в высших учебных заведениях, и их доступность для экономики в целом становятся все более важными для национальной конкурентоспособности. Хотя в большинстве развивающихся стран сохраняется акцент на начальном и среднем образовании, высшее образование должно получать не менее 20 процентов от общего бюджета страны на образование. В этой связи государство должно создать благоприятные условия для поощрения высших учебных заведений, а также принимали во внимание «основные внешние выгоды» высшего образования (World Bank, 2000).

В целом, исследования показали, что высшее образование оказывает неизмеримое влияние на экономический рост и развитие (Mankiw et al., 1992). Во-первых, это увеличивает человеческий капитал, что отражается на повышении производительности труда и его эффективности, таким образом, обеспечивает переход к более высокому уровню производства. Качественное образование может повысить инновационный потенциал и, следовательно, способствует экономическому росту, как доказано в теориях эндогенного роста

(theories of endogenous growth). Кроме того, качественное образование способствует распространению и передаче знаний, необходимых для понимания и обработки новой информации. Это помогает успешно внедрять новые технологии, разработанные другими странами, которые способствуют росту национальной экономики (Lucas, 1988).

Почему страны инвестируют в человеческий капитал через развитие образовательной мобильности?

В эпоху быстрых социальных, технологических и экономических перемен инвестиции в образование необходимы для повышения устойчивости развития стран. Как подчеркивает Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), инвестиции в человеческий капитал могут стать источником устойчивости в долгосрочной перспективе и помочь обеспечить благополучие будущих обществ, особенно в странах с большим количеством молодежи (OECD, 1998). Исследования Всемирного экономического форума (2023) показывают, что инвестиции в образование необходимы для защиты экономики от внезапных потрясений и быстро меняющихся рынков труда. Встреча «Большой семерки» (G7) в Хиросиме в мае 2023 года подчеркнула важность образования для достижения целей Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития (G7 Hiroshima Leaders' Communiqué, 2023). Существует также признание того, что образование является фундаментальным средством достижения целей глобального мира и безопасности, помимо социальных и экономических выгод. Таким образом, образование играет решающую роль на пути экономического развития, мира и стабильности.

Образование также связано с широким спектром преимуществ как для отдельных лиц, так и для общества. Оно способствует повышению производительности и экономическому росту. Более образованная рабочая сила способствует созданию инновационных идей, ведущих к созданию большего количества и более качественных рабочих мест. Что касается экономических выгод от образования, данные показывают, что на каждом дополнительном уровне образования

улучшаются результаты для людей на рынке труда. Люди с более высоким уровнем образования имеют больше шансов найти работу, остаться на работе, освоить новые навыки на работе и зарабатывать больше в течение своей трудовой жизни по сравнению с людьми с более низким уровнем образования. Неформальное и неофициальное обучение также окупается за счет сокращения затрат и времени, необходимых для получения формального образования, а профессиональные программы приносят пользу, помогая людям освоить технические и практические навыки, необходимые для имеющихся рабочих мест (Werquin, 2010).

Экономические выгоды не ограничиваются отдельными лицами. Инвестиции в образование приносят правительствам положительную общественную отдачу на всех уровнях образования. Образованные граждане зарабатывают больше, платят более высокие налоги в течение жизни и меньше обходятся своим правительствам в плане социальных пособий и благосостояния.

Между тем национальные правительства, спонсирующие программы образовательной мобильности, вероятно, предполагают, что преимущества посещения зарубежных учебных университетов гораздо выше посещения местных учебных заведений (Messer & Wolter, 2007). Воспользовавшись высококачественными образовательными программами зарубежных вузов, правительства государств стремятся способствовать трансферту знаний и развитию навыков, необходимых своим работодателям (Varghese, 2008).

Международные программы мобильности в странах с низким и средним уровнем дохода дает возможность их гражданам получить высококачественное международное образование. Подобные программы мобильности различаются в зависимости от ожиданий и целей. Так, национальные правительства вкладывают значительные средства в программы мобильности студентов с целью стимулировать экономический рост, инновации и технологии, способствовать развитию человеческого капитала, а также улучшить имидж своей страны (Hilal, 2013; Dassin & Navarrete, 2018).

Тем временем принимающие страны предоставляют стипендии иностранным гражданам для содействия международному обмену и сотрудничеству, создания положительного имиджа своей страны, расширения политического влияния и укрепления связей с другими странами, а также подготовки потенциальных участников местного рынка труда (Amazan et al., 2016; Latief & Lefen, 2018). Многие международные стипендиальные программы ориентированы на будущие экономические выгоды; и лишь немногие из них нацелены на социальные изменения. К числу последних можно включить международные стипендиальные программы Форда и Mastercard, направленные на повышение гражданской активности, продвижение демократических ценностей и воспитание лидеров, которые могут способствовать социальным изменениям в местных сообществах (Cosentino et al., 2019). Кроме того, эти стипендии целенаправленно ориентированы на обездоленных и маргинализированных людей, которые демонстрируют склонность к лидерству и приверженность социальной справедливости и, следовательно, с большей вероятностью будут способствовать социальным изменениям после окончания учебы (Waluyo et al., 2019).

Безусловно, многие страны, которые инвестируют в программы мобильности, пожинают их плоды в виде экономического развития. Например, стипендии Германской службы академических обменов (DAAD) способствовали обучению многочисленных иностранных студентов, содействуя международным отношениям и глобальной экономической конкурентоспособности Германии. Аналогичным образом, австралийская программа Endeavour Leadership Program способствует инновациям и межкультурному обмену, стимулируя экономическое развитие в стране.

В Соединенных Штатах стипендиальная программа Гейтса «Миллениум», финансируемая за счет Фонда Билла и Мелинды Гейтс (2023), является ярким примером успешной стипендиальной инициативы. Программа ориентирована на выдающихся студентов из числа меньшинств, испытывающих финансовые нужды, предлагая им полные стипендии для получения степени бакалавра. Значительное чис-

ло этих ученых впоследствии становятся лидерами в своих областях, способствуя разнообразию и динамизму экономики США.

С другой стороны, в развивающихся странах стипендиальные программы часто служат спасательным кругом для студентов из малообеспеченных семей. Например, стипендия «Inspire Scholarship» индийского правительства направлена на расширение исследований и инноваций путем предоставления стипендий студентам, изучающим науку и технологии. Эти студенты часто вносят значительный вклад в быстрорастущую технологическую индустрию Индии (DST, 2024).

Исследования подчеркивают потенциальные экономические выгоды хорошо реализованных стипендиальных программ. Политики могут извлечь уроки из этих примеров и разработать стипендии, нацеленные на ключевые области экономического роста, поддержку обездоленных групп и содействие развитию культуры инноваций. Более того, эти программы подчеркивают важность долгосрочных обязательств и адекватного финансирования, чтобы в полной мере воспользоваться преимуществами стипендиальных инициатив.

Программы образовательной мобильности: международный опыт

Международная практика по реализации программ образовательной мобильности, рассмотренная в этом разделе, представляет собой лишь небольшую выборку программ и стран, предоставляющих финансируемые государством стипендии. По имеющимся данным, существует около 183 программ мобильности, поддерживаемых национальными правительствами по всему миру (DAAD, 2014). Программы различаются по охвату, финансированию и методам реализации, при этом правительства стран используют разные подходы к организации мобильности студентов. Одни страны имеют четкие и систематизированные программы, другие — лишь начальные шаги на пути к интеграции мобильности студентов в систему образования.

В данном разделе рассмотрены наиболее значимые и долгосрочные стипендиальные программы, поддерживаемые правительственными структурами, в частности, в Бразилии.

Бразилия

Бразилия из года в год расширяет свой потенциал по поощрению внешней мобильности. В 2011 году руководство страны объявило об инициативе по созданию 101 000 стипендий (76 000 за счет правительства и 25 000 – частных средств) для отправки бразильских студентов за границу для получения высшего образования. Эта инициатива стала основой для Бразильской программы научной мобильности (BSMP), одной из крупнейших программ в Латинской Америке, поддерживаемых государством (ПЕ, 2024). Программа, реализуемая Министерством образования Бразилии и Министерством науки, технологий и инноваций, направлена на инвестирование в общество знаний Бразилии путем поддержки полного и частичного бакалавриата и аспирантуры (магистратура и докторантура), а также исследований и преподавания для профессионалов. Основное внимание уделяется студентам, обучающимся в области STEM (естественные науки, технологии, инженерия и математика), а также аспирантам и исследователям. После завершения учебного года, включая летнюю стажировку, студенты должны вернуться в Бразилию, чтобы получить степень или осуществлять трудовую деятельность.

В рамках программы студенты могут участвовать в международных стажировках и исследовательских проектах, направленных на расширение их академического и профессионального опыта. Академическая подготовка проводится в летние месяцы, и студенты могут работать с любым количеством принимающих сторон, включая международные корпорации, местные некоммерческие организации и исследовательские институты. Программа также включает в себя льготы, такие как 6-месячные языковые курсы (по желанию), годовичные курсы бакалавриата и 2-месячные стажировки в университетах, лабораториях или технологических компаниях.

Положительное влияние было замечено при поступлении в программы последипломного образования (>20% студентов SwB по сравнению с <5% от общего числа студентов аналогичных специальностей), а также высокой представленности семей с низким доходом (>50% из семей с доходом менее 6 минимальных заработных плат в месяц). Вернувшись в Бразилию, выпускники используют полученные за рубежом знания для улучшения академического развития тех, кто остался в стране. Благодаря реализации программы Бразилия вошла в список стран, являющихся крупнейшими производителями мировых знаний. Программа также оказала заметное влияние на развитие научной мобильности в Бразилии, а к 2018 году программа подписала более 180 соглашений с ведущими мировыми странами, такими как США, Швеция, Китай, и Австралия (SciELO Brasil, 2017).

Стипендии CAPES

Фонд CAPES при Министерстве высшего образования был основан в 1951 году для предоставления стипендий аспирантам и студентам, обучающимся в бразильских университетах и научных центрах, а также тем, кто изучает в зарубежных вузах. В настоящее время CAPES поддерживает около 22 000 студентов, обучающихся по магистерским программам в Бразилии, и более 1500 студентов, обучающихся за рубежом (GovBrazil, 2024).

Кандидаты должны быть гражданами или постоянными жителями Бразилии и должны быть зачислены в докторантуру с оценкой не менее 4 баллов или выше.

Программа CAPES также финансирует международную мобильность и совместные мероприятия следующего характера:

- международные поездки бразильских ученых или студентов для совместной, исследовательской и преподавательской деятельности за границей;
- зарубежные стипендии для иностранцев или бразильцев, живущих за границей, для проведения исследовательской или преподавательской деятельности в бразильских высших учебных заведениях;

- совместные международные проекты и публикации в влиятельных международных журналах;
- визит младших и старших приглашенных профессоров, а также обучение на краткосрочных курсах или летних/зимних школах за границей или в Бразилии.

CAPES активно поддерживает партнерство между университетами и научными центрами, что способствует развитию науки и образования в стране. Для студентов это открывает дополнительные возможности для научных и образовательных обменов.

Таким образом, программы образовательной мобильности, такие как Бразильская программа научной мобильности и CAPES, представляют собой важные элементы образовательной политики страны и играют ключевую роль в повышении качества образования, научных исследований и международных связей. Данные программы оказывают значительное влияние на студентов и выпускников, открывая для них возможности для карьерного роста, развития научных и культурных связей.

Существует несколько исследований, которые оценивают эффективность и влияние программ мобильности Бразилии на развитие человеческого капитала в стране. Например, World Bank (2019) в своей работе по «Стратегии международной мобильности в Латинской Америке» отмечает важность таких инициатив, как CAPES и SwB (Science without Borders), для научного и технологического развития региона, а также их вклад в развитие двусторонних и многосторонних образовательных связей. Кроме того, исследование OECD (2018) подчеркивает значимость бразильских программ мобильности с точки зрения развития компетенций будущих лидеров и специалистов в ключевых областях науки и технологий.

КНР

Правительство Китайской Народной Республики (КНР) рассматривает образование как стратегический ресурс, критически важный для развития страны и поддержания ее глобальной конкурентоспособности. В последние десятилетия Китай активно увеличивает государственные расходы на образование, которые в 2023 году составили более 900 миллиардов долларов США, что составляет около 4% от общего внутреннего продукта страны (TSCC, 2023). Большие инвестиции в систему образования отражаются в многочисленных инициативах и программах, направленных на повышение качества высшего образования и научных исследований, а также развитие международной академической мобильности.

Согласно Национальной стратегии развития образования, Китай стремится стать мировым лидером в науке и технологиях. Важным компонентом этой стратегии является продвижение академической мобильности студентов и преподавателей как внутри страны, так и за рубежом. Государственные стипендии и программы, предназначенные для содействия учебе и научным исследованиям за рубежом, играют ключевую роль в достижении этих целей.

В стране существует ряд стипендиальных программ, которые ориентированы на достижение высоких задач в приоритетных областях, а также требуют от обладателей стипендии возвращения на родину после завершения учебы и оказания содействия в создании высших учебных заведений мирового класса. Эти программы финансируются китайским государством и управляются Китайским стипендиальным советом (CSC).

1. Национальная стипендия за заслуги

Стипендия является первой в Китае стипендиальной программой, ориентированной на студентов. Она была создана в 2003 году и ориентирована на поддержку китайских студентов, обучающихся в докторантуре за рубежом. Ежегодно предоставляется до 500 стипендий. Стипендия является одной из наиболее значимых и стабильных

форм государственной поддержки и обеспечивает студентов финансированием в размере 6 000 долларов США на человека в год. Исключительные кандидаты, работающие в ключевых научных областях, могут получить до 10 000 долларов США в год.

Программа ориентирована на специалистов, которые будут работать в стратегически важных областях для Китая, таких как энергетика, экология, нанотехнологии, информационные технологии и биомедицинские исследования. Важно, что стипендиаты обязаны вернуться в Китай после завершения обучения и работать в стране, внося свой вклад в развитие науки и технологий. Стипендиаты подают документы через китайские посольства, и заявки рассматриваются Китайским стипендиальным советом. После получения соответствующей академической степени получателям грантов рекомендуется обращаться к сотрудникам посольств за помощью в установлении профессиональных связей и поиске работы дома (DAAD, 2017).

2. Элитная докторская стипендия

Стипендия элитной докторской программы, учрежденная в 2007 году, ориентирована на лучших студентов и университетов Китая. Цель стипендии – подготовить передовых экспертов в области науки и технологий, которые вернутся в Китай, чтобы помочь улучшить и реформировать систему высшего образования страны. Она была создана для решения проблем, связанных с тем, что без активного развития талантов будущие инновации и исследовательский потенциал страны будут продолжать отставать от других стран, тем самым снижая глобальную конкурентоспособность Китая. Как и Национальная стипендия за заслуги, эта программа финансирует докторское образование. Однако её отличие состоит в том, что подавать заявки могут только студенты, обучающиеся в ведущих университетах Китая – те, кто получает средства по проектам 211 и 985 (CSC, 2024).

Кроме того, лауреаты стипендии получают полное финансирование и обязаны получить ученые степени в областях, которые считаются важными для развития и конкурентоспособности Китая (энергетика и науки о ресурсах, экологические и сельскохозяйственные

науки, информационные технологии, науки о жизни, аэронауки, морские науки и науки о наноматериалах). Последним отличием является ее масштаб: она составляет 7000 грантов в год, что в десять раз больше, чем стипендия за национальные заслуги.

3. Магистерская стипендия

Эта стипендия была учреждена в 2009 году и ориентирована на студентов, которые собираются обучаться за рубежом в областях, считающихся важными для национального развития Китая. Основная цель – развивать университеты и академические дисциплины высшего уровня, способствовать международному сотрудничеству в области послевузовского образования, повышать качество преподавания и исследований в китайских университетах, а также помогать молодежи развивать глобальные навыки и мировоззрение.

Программа ориентирована на сотрудников государственных органов и профессионально-технических училищ. Ежегодно присуждается не более 50 стипендий. Кандидаты должны быть моложе 40 лет и демонстрировать свободное владение языком принимающей страны. Лауреаты стипендии могут получить полную степень за рубежом или частичную степень под совместным руководством (CSC, 2024).

4. Стипендия для бакалавров

Программа международных обменов для студентов бакалавриата была запущена в 2012 году с целью развития межкультурных навыков и укрепления глобального сотрудничества. Ежегодно она финансирует около 3000 студентов, из которых большинство уезжают за границу на последнем году обучения (CSC, 2024).

Программа направлена на поощрение межинституционального сотрудничества и культурного обмена, улучшение межкультурных навыков и способностей молодежи, а также развитие талантов. Как и докторская стипендия, эта программа ориентирована на студентов из лучших вузов Китая. При этом обучение по конкретным специальностям не требуется.

После учебы обладатели стипендии должны вернуться в Китай, чтобы получить степень в родном университете. Все спонсируемые государством стипендии для мобильности высших учебных заведений в Китае, как входящие, так и выездные, администрируются Китайским стипендиальным советом (CSC). Кандидаты на докторские и магистерские стипендии подают заявки непосредственно в CSC, а те, кто претендуют на стипендию бакалавриата, подают материалы в свои университеты, которые затем направляют лучшие заявки в CSC.

Существует также ряд других небольших стипендий, среди которых:

- Стипендия для изучения иностранных языков, включая английский, испанский, французский, арабский и другие языки. Программа поддерживает как студенческие обмены, так и обучение за рубежом.

- Стипендия для китайских ученых которая поддерживает молодых китайских ученых, которые хотят продолжить свою карьеру в академической сфере, получая образование и проводя исследования за рубежом. Они присуждаются на основе достижений в науке или по рекомендациям научных руководителей.

- Стипендия для аспирантов по обмену (Postgraduate Exchange Scholarship), направленная на повышение квалификации по приоритетным направлениям развития Китая. Она включает сотрудничество с более чем 100 университетами по всему миру, а также покрывает все расходы, включая обучение, проживание и другие необходимые расходы.

- Стипендия для студентов, работающих в области охраны окружающей среды. Она поддерживает студентов и молодых специалистов, стремящихся развивать карьеру в области экологии и устойчивого развития.

- Стипендия для китайских студентов и стартаперов, которые хотят учиться в ведущих международных бизнес-школах и стартап-инкубаторах. Программа поддерживает инновационные проекты, способствующие развитию экономики Китая (МОЕ, 2024).

Все вышеуказанные стипендии и программы являются частью государственной политики Китая, направленной на укрепление свое-

го научного и образовательного потенциала, а также развитие международных связей в области образования.

Египет

Арабская Республика Египет имеет долгую историю, свидетельства которой датируются началом XIX века, отправки своих граждан за границу для приобретения навыков, которые считаются ценными для национальных интересов. С начала 1900-х годов Египет принял систему «Научных миссий», направленную на расширение исследований, образования и развития в Египте, основанную на передаче технологий и ноу-хау от ученых, которые путешествуют в различные части мира и получают ученые степени и квалификации за рубежом (UNDP, 2000).

Сегодня Центральное управление миссий и культурных представительств, входящее в состав Министерства высшего образования Египта (МОНЕ), отвечает за надзор за рядом возможностей международного обучения и исследований для квалифицированных египетских ученых и исследователей.

Перечень стипендий включает как финансируемые государством стипендии, так и гранты, предлагаемые египтянам иностранными организациями, включая правительства, неправительственные организации, вузы и т.д.

Стипендии, предлагаемые иностранными организациями непосредственно лицам, работающим в правительстве Египта, должны быть одобрены Министерством высшего образования, чтобы получатели стипендии могли получить одобренный отпуск со своих должностей, чтобы воспользоваться возможностью получения стипендии, и чтобы египетские культурные центры в принимающих странах могут следить за академической успеваемостью стипендиатов, находясь за границей.

Правительство Египта заинтересовано поддерживать эту деятельность, чтобы продвинуть конкурентоспособность Египта посредством постоянного развития его университетов и исследовательских

центров. Повышение квалификации ученых и исследователей рассматривается как ключ к повышению качества образования и научных исследований в стране, что, в свою очередь, может принести ощутимую пользу для достижения целей развития страны (DAAD, 2017).

Правительственные миссии

Правительство Египта финансирует ряд возможностей обучения за границей, обычно называемых правительственными миссиями. Финансирование доступно по трем основным категориям:

- стипендии для студентов, получающих докторскую степень за рубежом (до четырех лет);
- совместные стипендии для руководителей, получающих докторскую степень в египетских университетах, которые также работают с научными руководителями за рубежом (до двух лет);
- стипендии для краткосрочных постдокторских и творческих исследовательских поездок за границу (от трех до шести месяцев).

Программа миссий ориентирована на академический персонал государственных университетов и исследовательских центров Египта. Критерии отбора включают возрастной предел в 30 лет для докторантов и 40–50 лет для постдокторских грантов, в зависимости от карьерного статуса (Ford Foundation Middle East and North Africa Regional Office, 2018).

Для оценки заявок и выбора кандидатов на стипендию создаются научные комитеты. Между тем культурные центры Египта и образовательные организации за рубежом прорабатывают с зарубежными университетами вопрос зачисления кандидатов. Любое учреждение по всему миру может рассматриваться как принимающая сторона для стипендиата миссии, однако правительство Египта стремится к тому, чтобы стипендиаты обучались в вузах с высокими глобальными рейтингами.

Стипендии миссии покрывают стоимость обучения, сборы, проезд туда и обратно и медицинскую страховку, а также предоставляют ежемесячную стипендию и пособия на книги, одежду и жилье. Дополнительное пособие может быть предоставлено студентам с члена-

ми семьи. Сумма финансирования варьируется в зависимости от местных расходов и расходов, понесенных за границей. Если стипендиаты миссии завершают обучение досрочно, они имеют право на финансовое вознаграждение (по сути, ежемесячную стипендию за каждый из оставшихся месяцев гранта). Если получатель гранта не возвращается после обучения, правительство требует возмещения всех затрат (DAAD, 2017).

Иностранные стипендии

Правительство Египта вовлечено во всю стипендиальную деятельность, в которой участвуют государственные служащие. Что касается стипендий, присуждаемых иностранными организациями, то управления внешних и культурных связей министерств здравоохранения и иностранных дел координируют работу по взаимодействию с заинтересованными сторонами и рассмотрению предоставляемых египетским гражданам грантов.

Сегодня действует 21 стипендиальная программа от краткосрочных языковых курсов и до многолетних докторских программ. Все эти программы частично финансируются правительствами принимающих стран. Египетское правительство софинансирует недостающую часть, чтобы стипендиаты получали достаточную финансовую поддержку. Около половины из 21 страны, предлагающих программы мобильности для египетских граждан, являются европейскими (Австрия, Бельгия-Фландрия, Чехия, Дания, Финляндия, Греция, Венгрия, Италия, Норвегия, Словения) и неевропейскими странами (Армения, Азербайджан, Китай, Индия, Япония, Казахстан, Мексика, Пакистан, Российская Федерация, Южная Корея, Таджикистан) (DAAD, 2024).

Центральное управление миссий также запустило ряд новых программ в сотрудничестве с Немецкой службой академических обменов (DAAD) и Комиссией Фулбрайта. Координация данных программ реализуется Центральным управлением миссий.

Индия

По количеству высших учебных заведений Индия имеет крупнейшую систему высшего образования в мире: около 35 000 колледжей и 58 000 университетов, выдающих дипломы об академической степени. Количество студентов в стране оценивается как третье по величине в мире после Китая и США. Каждый год к рынку труда Индии присоединяется около 4,4 миллиона выпускников и аспирантов (British Council, 2024).

Значительное молодое население Индии представляет собой демографическое преимущество, поскольку высокие темпы роста рынка труда представляют преимущество для конкурентов во многих секторах экономики. Однако система высшего образования Индии сталкивается с огромными проблемами, правительство страны обеспокоено качеством, актуальностью и эффективностью системы высшего образования, особенно с точки зрения достижения социальных и экономических целей страны.

Программы культурного обмена и другие программы

Министерство развития человеческих ресурсов Индии (MHRD) предоставляет некоторую административную поддержку для стипендий, предлагаемых индийским гражданам иностранными правительствами в рамках программ культурного обмена и других программ. Такие стипендии обычно предлагаются на уровне докторантуры и постдокторантуры, а стипендии бакалавриата доступны только для изучения языка. Роль MHRD в отношении этих двусторонних стипендиальных программ включает информационную работу, прием заявок от кандидатов и консультирование по вопросам стипендий. Окончательные решения по присуждению стипендий принимаются странами, предлагающими стипендии (MEA, 2024).

Международная стипендия для зарегистрированных каст и племен

Единственной стипендией для выездной мобильности, которая финансируется на национальном уровне в Индии, является международная стипендия для зарегистрированных каст и племен, которая действует уже более десяти лет и находится в ведении Министерства социального обеспечения.

Стипендия нацелена на продвижение интересов зарегистрированных каст и племен (SC/ST), а также оказания помощи в получении степени магистра и доктора наук за границей избранным кастам, денотифицированным племенам, кочевым и полукочевым племенам, безземельным сельскохозяйственным рабочим и традиционным ремесленникам. Целью программы является присуждение в общей сложности 30 стипендий в год. Не менее трети (30 процентов) стипендии присуждается женщинам. Кандидаты на стипендию должны быть не старше 35 лет и иметь общий ежемесячный доход менее 25 000 индийских рупий (401 доллар США). Кандидаты должны иметь минимальную академическую квалификацию первого класса или 60-процентную оценку (или эквивалентную оценку) в предыдущей и соответствующей степени магистра (для кандидатов в докторантуру) или бакалавра (для кандидатов в магистратуру). Предпочтение отдается опытным кандидатам, особенно тем, чьи работодатели гарантировали трудоустройство по возвращении (МТА, 2024).

В рамках этой программы стипендия докторантуры обеспечивает финансовую поддержку на срок до четырех лет, а магистратуры – на срок до трех лет. В обоих случаях стипендия покрывает плату за обучение в принимающем учреждении, ежемесячное пособие на содержание, расходы на поездку и визу, медицинскую страховку и непредвиденные расходы.

После присуждения стипендии обладатели в течение трех лет должны получить приглашение от вуза зарубежной страны, с которой Индия имеет дипломатические отношения. Отобранные стипендиаты также должны заключить договор с правительством и индийским представительством за границей, подтверждающий, что они не

будут оставаться за границей после завершения учебы. Выпускники должны вернуться на государственную службу и осуществить трудовую отработку в течение пяти лет.

Стипендиальная программа Гоа

Стипендиальная программа Гоа, запущенная в 2003 году, находится в ведении Управления высшего образования штата Гоа. Цель программы – способствовать получению последипломного образования выдающимися молодыми гоанцами посредством стипендиальной поддержки, основанной на заслугах, как в Индии, так и за рубежом. Ежегодно присуждается 10 стипендий, определяемых отборочной комиссией на основе как академических заслуг, так и личных качеств, подтверждающих эффективное служение стране в предстоящие десятилетия (GoaGov, 2024).

Право на участие имеет любой человек в возрасте до 32 лет, родившийся в Гоа или проживший в Гоа не менее 15 лет, при условии, что он или она сдал квалификационный экзамен на степень бакалавра в учреждении, расположенном в Гоа, получил почетное звание на квалификационном экзамене (по решению отборочной комиссии) и был принят в программу послевузовского образования в высокорейтинговом учебном заведении Индии или за рубежом.

Кандидаты должны получить приглашение на обучение из 50 лучших учебных заведений в США, Великобритании, Австралии, Франции, Канаде, Германии, Сингапуре, Швейцарии и Индии, согласно рейтингу, определенному отборочным комитетом. Стипендиаты должны обучаться на очной форме обучения в одной из заранее определенных приоритетных областей, указанных правительством штата Гоа, включая инженерное дело, стоматологию, медицину, фармацию, архитектуру, финансы, право, изобразительное искусство, домоводство, менеджмент, окружающую среду, информатика и администрирование.

Ежегодно 40 процентов стипендий выделяется женщинам. Стипендия включает единовременную выплату в размере 15 000 долларов

США плюс ежегодные выплаты в течение двух лет по 200 000 индийских рупий в год (3200 долларов США) (DAAD, 2017).

Индонезия

Правительство Республики Индонезия за последнее десятилетия спонсировало ряд стипендий для выездной мобильности, что является показателем его заинтересованности в улучшении образования и укреплении экономики страны.

Стипендии DIKTI помогают нынешним и будущим преподавателям университетов получить ученые степени за рубежом. Стипендии SPIRIT отправляют сотрудников государственных учреждений за границу для прохождения обучения в ключевых областях навыков. Хотя обе программы инвестируют в развитие индивидуальных талантов, они, как и другие текущие стипендии Индонезии, имеют общую цель – улучшить и реформировать организации, в которых работают стипендиаты, что, как ожидается, в свою очередь приведет к положительным изменениям в стране (DAAD, 2017).

Стипендиальная программа DIKTI

В последние годы система высшего образования Индонезии пережила резкий рост в результате увеличения численности населения, роста доходов, расширения среднего класса и спроса на квалифицированную рабочую силу. Стремясь обеспечить качество, система высшего образования правительства Индонезии в 2005 году приняла закон, требующий, чтобы все преподаватели государственных и частных университетов имели степень, по крайней мере, на один уровень выше, чем у студентов, которым они преподают: степень магистра для преподавателей бакалавриата и докторскую степень для аспирантов (UNESCO, 2016).

Два года спустя Министерством образования и культуры Индонезии (МЕС) был принят указ, что к 2015 году все преподаватели высших учебных заведений должны иметь как минимум степень маги-

стра. Для достижения этой цели была утверждена программа выездной мобильности для преподавателей.

Таким образом, программа стипендий DIKTI была запущена в 2008 году. Помимо оказания помощи преподавателям в повышении своей квалификации, программа направлена на улучшение общего качества преподавания и исследований в высших учебных заведениях Индонезии. С момента своего создания DIKTI ежегодно финансирует чуть менее 750 стипендий. Из них 77 процентов выделяются на программы докторантуры.

Стипендия позаимствовала свое название от управляющего органа – Генерального директората высшего образования (DIKTI), офиса МЕС. Повседневной деятельностью программы управляют сотрудники отдела кадров директората, того же отдела, который контролирует назначение, зарплату и продвижение по службе всех преподавателей и администраторов государственных университетов страны.

Заявку на участие в DIKTI могут подать преподаватели и сотрудники университетов как государственных, так и частных учреждений, а также сотрудники DIKTI. Перед подачей заявки кандидаты должны получить предложение о поступлении в соответствующий университет, получить разрешение на подачу заявления в своем кампусе или офисе, а также продемонстрировать знание английского языка. Соискатели докторской степени также должны разработать утвержденный план исследования.

Кандидаты на стипендию в электронном виде подают материалы заявки в DIKTI на рассмотрение. Кандидаты, чьи заявки соответствуют критериям отбора программы, затем проходят собеседование с сотрудниками DIKTI, которые принимают решения о присуждении грантов.

Стипендии DIKTI финансируются из национального бюджета Индонезии. Стипендии покрывают все расходы, связанные с завершением программы, включая плату за обучение, транспорт, медицинскую страховку и пособие на проживание, а также сборы, связанные с приобретением паспортов и виз, посещением конференций и покупкой книг. Размер ежемесячной стипендии различаются в зависимости

от местоположения. Стипендиатам выплачивается в среднем 35 000 долларов США в год. Магистерская стипендия DIKTI покрывает два года обучения; докторская стипендия – три года. При необходимости для докторантов возможно продление на один год (UNESCO, 2016).

После завершения учебы все получатели стипендии DIKTI должны вернуться в Индонезию и занять сохраненные за ними рабочие места. Стипендиаты, которые не возвращаются на родину, обязаны вернуть все расходы за обучение в двойном размере.

Стипендиаты DIKTI обучаются в 33 странах мира, из них примерно 30 процентов учились в азиатских странах, такое же количество – в европейских странах и 25 процентов – в Австралии. В 2013 году в тройку крупнейших принимающих стран вошли Япония, Австралия и Великобритания. DIKTI поощряет соискателей грантов поступать в высокорейтинговые университеты, но предоставляет им свободу выбора (DAAD, 2017).

SPIRIT

Программа стипендий для укрепления реформаторских институтов – SPIRIT – была создана с целью повысить навыки и способности государственных служащих, а также улучшения их потенциала в разработке политики, обслуживании населения и профессионализме.

SPIRIT предоставляет иностранные и отечественные стипендии для ключевых сотрудников государственных учреждений на получение ученой степени или без её получения. Программа финансируется правительством Индонезии и поддерживают обучение персонала в ключевых областях, определенных в Планах развития человеческого капитала (HCDP), разработанных участвующими агентствами. Соответственно, SPIRIT достигает двойного эффекта: участвующие агентства создают планы отраслевых реформ, а их сотрудники приобретают навыки, необходимые для их реализации и управления.

Министерство планирования национального развития и Министерство финансов несут ответственность за реализацию программы, включая отбор кандидатов, размещение, подготовку перед отъездом и возвращение стипендиатов.

Кандидаты должны иметь как минимум два года государственной службы, быть номинированы на обучение со стороны государственного органа, а также соответствовать возрастным (до 40 лет для докторских программ и до 37 лет для магистерских программ) и академическим требованиям. Подходящие кандидаты должны сдать экзамены на знание английского языка, подтвердить академический потенциал, а также получить одобрение комиссии по собеседованию. Лица, прошедшие конкурс, проходят языковую подготовку до девяти месяцев, необходимую для академического обучения. В случае успешного завершения языковых курсов, стипендиаты смогут подать заявку на обучение в четырех аккредитованных университетах по своему выбору. Предложение о поступлении приводит к полной финансовой поддержке на протяжении всего периода обучения. В топ-5 стран для обучения входят Великобритания (35%), Австралия (19%), Нидерланды (17%), США (16%) и Япония (6%). После завершения обучения стипендиаты обязаны вернуться в свои агентства и осуществить трудовую деятельность на период времени, равного удвоенной продолжительности их обучения плюс один год. Как и в случае со стипендиями DIKTI, штраф за невозвращение после получения ученой степени вдвое превышает стоимость общей стипендии (DAAD, 2017).

Таким образом, программы DIKTI и SPIRIT являются важными шагами в стратегическом развитии Индонезии, направленными на улучшение качества высшего образования и повышение эффективности государственного управления. Обе программы обеспечивают долгосрочные инвестиции в человеческий капитал, что играет ключевую роль в укреплении экономической и социальной устойчивости страны. Благодаря поддержке государства индонезийские преподаватели и госслужащие могут не только усовершенствовать профессиональные навыки, но и внедрять международные стандарты в отечественные учреждения, что способствует модернизации и реформированию индонезийской образовательной и государственной систем.

Частные программы и стипендии Индонезии

Помимо стипендий DIKTI и SPIRIT, Индонезия также участвует в ряде других международных программ для студентов и аспирантов, таких как Indonesia Endowment Fund for Education (LPDP) и программы стипендий от Банка Индонезии.

Indonesia Endowment Fund for Education (LPDP)

Данная программа была создана для поддержки индонезийских студентов, которые хотят получить образование как в Индонезии, так и за рубежом. Стипендии охватывают все расходы, связанные с обучением, и предоставляют средства для студентов на магистерских и докторских программах в таких ключевых областях, как экономика, инженерия, здравоохранение, экология и другие сферы, которые имеют стратегическое значение для развития Индонезии. Программа LPDP является одним из важнейших инструментов государственной политики по подготовке высококвалифицированных кадров для решения проблем, с которыми сталкивается страна.

Указанные стипендии предоставляются студентам, которые после завершения учебы обязаны вернуться в Индонезию и работать в государственных органах или организациях, которые имеют отношение к проектам государственного развития. Программа активно поддерживает обучение в ведущих мировых университетах, включая университеты США, Великобритании, Австралии, Японии и других стран (LPDP Scholarships, 2024).

Банковские стипендии Индонезии

Эти стипендии предоставляются через несколько программ для молодых специалистов и студентов, которые стремятся развиваться в области экономики и финансов. Они направлены на поддержку студентов, которые планируют исследовать темы, важные для экономического роста и стабильности страны. Банковские стипендии также включают программы для обмена опытом с зарубежными университетами и обучения в международных финансовых учреждениях (Bank Indonesia, 2024).

Мексика

Число мексиканских студентов, получающих высшее образование, утроилось за последние 30 лет, поскольку население страны увеличивается, а экономика укрепляется. Прогнозы показывают, что спрос на обучение в университетах будет продолжать расти в будущем. По оценкам властей, чтобы удовлетворить этот спрос, в период с 2010 по 2025 год будет необходимо увеличить потенциал мексиканских университетов почти на 48 процентов. В этом контексте программы выездной мобильности, администрируемые двумя наиболее престижными организациями Мексики, CONACYT и COMEXUS, оказывают помощь системе высшего образования страны, одновременно помогая расширить кадровый потенциал страны в ключевых областях (DAAD, 2017).

Стипендии CONACYT

Национальный совет Мексики по науке и технологиям (El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, CONACYT), государственное учреждение федерального правительства, курирует национальную политику, связанную с научно-технической деятельностью (CONACYT, 2019).

Миссия CONACYT, основанного в 1970 году, состоит в том, чтобы оказать содействие созданию высококачественной, конкурентоспособной и инновационной научно-технической инфраструктуры, которая пойдет на пользу развитию страны. Ключевым компонентом его служебных обязанностей является управление национальными и международными стипендиальными программами.

Международные стипендии направлены на развитие послевузовского образования с целью повышения потенциала человеческих ресурсов в ключевых областях, установления связей сотрудничества с ведущими университетами мира и увеличения числа преподавателей/исследователей мексиканских университетов с докторскими степенями. CONACYT не предлагает стипендии для бакалавров. CONACYT также предоставляет выездные гранты для научно-

педагогических работников мексиканских вузов для проведения исследований или повышения квалификации за рубежом.

Стипендии в первую очередь поддерживают обучение в областях STEM, хотя время от времени присуждаются соискателям степеней в области гуманитарных и социальных наук. Спрос на стипендии, не связанные с STEM, обычно выше, чем на стипендии, поддерживающие обучение STEM.

Право на получение стипендии имеют граждане Мексики с наличием академических степеней, предшествующих уровню, который они претендуют получить, свободно владеющие языком принимающей страны и имеющие письмо о зачислении в зарубежный вуз.

Кандидаты подают материалы заявки в CONACYT онлайн. Отбор кандидатов осуществляется Комитетами, состоящими из членов научно-технического сообщества Мексики. Предпочтение отдается заявкам на поступление в докторантуру в вузы, входящие в число 100 лучших университетов мира. После завершения обучения обладатели стипендии обязаны вернуться на родину либо выплатить все расходы на их обучение (DAAD, 2017).

Большая часть стипендий CONACYT для выездной мобильности, как правило, предоставляется стипендиатам, обучающихся в вузах США (24 процента), Великобритании (22 процента), Испании (9,5 процента) и Германии (семь процентов). Финансирование покрывает медицинскую страховку, обучение, сборы и расходы на проживание на фиксированный период времени: 36 месяцев для докторских программ, 24 месяца для магистерских программ и 12 месяцев для специализированных или исследовательских программ. CONACYT ограничивает плату за обучение на уровне 23 000 долларов США в год (CONACYT, 2019).

Стипендии Фулбрайта-Гарсиа Роблеса

Основанная в 1990 году Мексикано-американская комиссия по образовательным и культурным обменам (La Comisión México-Estados Unidos para el Intercambio Educativo y cultural, COMEXUS) является независимой организацией, финансируемой правительствами Мек-

сики и США. В рамках своей стипендиальной программы COMEXUS предоставляет гранты мексиканцам для поездки в Соединенные Штаты для получения степени магистра и доктора, проведения постдокторских исследований, преподавания испанского языка в университетах США и развития профессионального и лидерского опыта (ComexusFulbrightGR, 2024).

Приоритетные направления академической мобильности определяются Советом директоров COMEXUS. Перечень направлений подготовки меняется из года в год, но выбираются направления на основе приоритетов государства.

Граждане Мексики могут подать заявку на обучение в магистратуре во всех областях, кроме медицины, стоматологии и ветеринарии. При этом предпочтение отдается заявителям в области аэрокосмической техники, окружающей среды, состязательного права и общественного здравоохранения. Чтобы претендовать на подачу заявления, кандидаты должны набрать минимальный балл по шкале качества, основанной на среднем балле их предыдущей степени и результатах экзамена на знание английского языка и стандартизированного экзамена на академические способности.

Стипендии COMEXUS покрывают полное или частичное обучение в магистратуре и докторантуре. Обладатели стипендии могут подать заявку на поступление в университет самостоятельно или обратиться за помощью в COMEXUS. Количество магистерских и докторских стипендий, присуждаемых каждый год, варьируется в зависимости от бюджетных ассигнований. Финансирование на обучение в магистратуре предоставляется на срок до двух лет, в докторантуре до трех лет. Стипендии покрывают стоимость обучения, плату за размещение и страховку, но их размер ограничен – до 25 000 долларов США на стипендиата.

Стипендии программы “Мексика — страна возможностей” (Becas México, País de Oportunidades)

Программа **Becas México** предоставляет стипендии для студентов, аспирантов и молодых специалистов, стремящихся продолжить обучение в ведущих университетах по всему миру. Главная цель программы — развитие социальных и экономических навыков в ключевых сферах, таких как устойчивое развитие, инклюзивный рост, цифровизация и устойчивые города.

Стипендии программы охватывают различные уровни образования — от бакалавриата до постдокторских исследований, а также включают краткосрочные курсы повышения квалификации и профессиональной подготовки. Важным аспектом является то, что стипендии доступны не только для граждан Мексики, но и для иностранных студентов, желающих изучать культуру и язык страны. Программа охватывает страны по всему миру, в том числе США, Канаду, Великобританию, Францию и многие другие (Becas México, 2024).

Стипендии от Мексиканского агентства международного сотрудничества и развития (AMEXCID)

AMEXCID предлагает ряд стипендий для мексиканских студентов, желающих учиться за рубежом. Эти стипендии направлены на улучшение качества образования в Мексике путем обмена знаниями и опытом с ведущими университетами мира. Они включают такие стипендии, как:

- Стипендии для студентов и аспирантов: предназначены для граждан Мексики, которые хотят получить степень магистра или доктора за границей.
- Стипендии для культурного обмена: предоставляются студентам, аспирантам и профессионалам для участия в культурных и научных обменах.
- Стипендии для краткосрочных исследований: программы для молодых исследователей, которые желают пройти краткосрочные курсы или участвовать в научных проектах в международных университетах (AMEXCID, 2024).

Стипендии от Федерального министерства образования Мексики (SEP)

Эти стипендии предоставляются студентам бакалавриата, магистратуры и докторантуры в области социальных наук, гуманитарных наук, инженерии, искусств и других дисциплин, которые важны для развития Мексики. Федеральное министерство образования организует и координирует несколько программ стипендий для обучения за рубежом.

Основные стипендии:

- Стипендии для магистрантов и аспирантов: для обучения в престижных зарубежных университетах в странах, как США, Великобритания, Канада, Япония.
- Международные программы обмена: программа позволяет студентам пройти семестровые или годовичные обмены с университетами-партнерами по всему миру.

Стипендии SEP помогают мексиканским студентам развивать международные связи и внедрять лучшие образовательные практики в своих областях (Secretaría de Educación Pública - SEP, 2024).

Таким образом, Мексика активно инвестирует в образование и развитие молодых специалистов, обеспечивая широкие возможности для учебы и исследований за рубежом. Широкий спектр государственных стипендий, как **CONACYT**, **AMEXCID**, **SEP** и другие, позволяют мексиканским студентам и исследователям получать образование в ведущих университетах мира, укрепляя научный и образовательный потенциал страны.

Пакистан

Создав в 2002 году Комиссию по высшему образованию (HEC), правительство Пакистана поставило перед собой приоритет по трансформации пакистанских высших учебных заведений в центры образования и исследований мирового уровня. Для достижения этой цели HEC уделил приоритетное внимание обучению ученых и преподавателей за рубежом. На момент создания HEC только 22% про-

фессорско-преподавательского состава его университетов имели докторские степени. Таким образом, НЕС было запущено более 50 стипендиальных программ внешней мобильности различных размеров и направлений (DAAD, 2017).

Подготовка осуществлялась по программам магистратуры, докторантуры и постдокторских исследований. Стипендии академической мобильности финансируются национальным правительством Пакистана и распределяются в сотрудничестве с зарубежными партнерами.

Программа стипендий OSS-II

Программа OSS-II была одобрена в 2006 году Национальным экономическим советом Пакистана под председательством премьер-министра. Целью программы является создание критической массы высококвалифицированных инженеров и ученых за счет финансирования последипломного образования в ведущих университетах мира. Целевые инвестиции в развитие человеческого потенциала необходимы для расширения исследовательской деятельности в пакистанских университетах и исследовательских институтах, что, в свою очередь, будет способствовать развитию национальной экономики (DAAD, 2017).

На объем и структуру стипендий OSS-II влияют ряд факторов, в том числе численность преподавательского, научного и промышленного персонала, обладающего опытом в ключевых областях, а также наличие относительно небольшого числа ученых с докторской степенью зарубежных вузов.

Проект OSS-II предлагает стипендии в двух категориях: «категория 90 процентов», по которой в общей сложности присуждается 450 стипендий в год и «категория десяти процентов», рассчитанная на присуждение 50 стипендий в год (GovPK, 2024).

Первоначально OSS-II присуждал 90 процентов стипендий по категориям за открытые заслуги на национальном уровне по конкретной дисциплине. В 2011 году поправка к конституции Пакистана разделила доступные стипендии по каждому предмету на квоты, кото-

рые должны быть соблюдены для каждой провинции. Для десятипроцентных стипендий квоты не предусмотрены.

Процесс отбора на стипендии OSS-II является высококонкурентным. Чтобы иметь право на участие, кандидаты должны быть гражданами Пакистана и иметь не менее 16 лет образования (начальное/среднее плюс четыре года высшего образования). Кандидаты из университетов и научно-исследовательских организаций также должны быть моложе 40 лет и не старше 35 лет для всех остальных.

Для кандидатов из 90-процентной категории основным критерием является достижение результатов на тесте GAT, аналогичном экзамену на получение диплома выпускника. При этом предпочтение отдается лицам, имеющим приглашение из зарубежных вузов.

Для кандидатов в десятипроцентной категории отбор взвешивается в соответствии с баллами GAT и качеством принимающего университета, который должен войти в число 50 лучших мировых университетов по конкретным дисциплинам в развитых странах, таких как Великобритания, США, Канада, Австралия, Сингапур, Япония и другие страны.

Окончательные решения о присуждении грантов принимает Национальный комитет по управлению стипендиями (NSMC), действующий при НЕС.

Более двух третей получателей стипендий OSS-II проходят обучение в области инженерии, технологий, физических и социальных наук, что в целом соответствует грантам НЕС на обучение за рубежом. В каждой принимающей стране НЕС подписывает соглашения с партнерским агентством, таким как DAAD или Британский Совет, о совместном отборе и размещении стипендиата в конкретном принимающем университете.

Рейтинг программ в лучших университетах является главным критерием для включения вуза в перечень принимающих сторон. Все получатели стипендии OSS-II должны подписать соглашение с НЕС, чтобы вернуться в Пакистан после получения степени и работать в течение пяти лет.

Несколько департаментов в НЕС осуществляют мониторинг бюджетных расходов и достижений программы OSS-II. Основным показателем успеха программы является количество присужденных стипендий по сравнению с количеством стипендиатов, получивших ученые степени и вернувшихся домой (DAAD, 2017).

Российская Федерация

Правительством Российской Федерации внешняя мобильность молодых граждан поддерживается посредством ряда стипендиальных программ. Данные программы предусматривают выделение не менее 10 тысяч ежегодных грантов на выездную мобильность студентов, аспирантов и преподавателей.

Президентская программа мобильности

Основной из программ внешней мобильности в РФ является Президентская стипендия мобильности, основанная в 1993 году, которая предоставляет гранты для обучения на уровне магистратуры и докторантуры в ведущих университетах мира. Эта инициатива, предварительно названная Глобальной образовательной программой, значительно увеличила число студентов, получающих государственное финансирование для обучения за границей. Программу администрирует Министерство образования и науки России (Kremlin.ru, 1993).

Кандидаты на данную стипендию должны быть гражданами России, действующими студентами университетов и не находиться на последнем году обучения – критерий, призванный побудить их вернуться в свой родной кампус для завершения учебы. Кандидаты также должны владеть языком принимающей страны и получить предложение о зачислении от университета-партнера своего университета. Документы на получение гранта подаются в российские университеты, после одобрения ученого совета документы кандидаты передаются в министерство. Финальные решения по присуждению гранта принимаются Конкурсной комиссией министерства, в состав которой входят представители различных министерств, вузов и неправитель-

ственных организаций, таких как Российский национальный фонд образования (НТФ).

Направления для обучения не имеют ограничений, однако предпочтение отдавалось сферам науки, техники и технологий, социально-экономически значимым сферам, а также сфере обороны и безопасности государства. Кроме того, в числе приоритетных групп – кандидаты, имеющие приглашение от вузов, входящих в число 300 лучших университетов мира. Наиболее распространенными принимающими странами являлись Германия, Великобритания, США и Франция.

Финансирование грантов включено в годовой бюджет Министерства образования и науки. До 2010 года годовое финансирование составляло 2 миллиона долларов США. С тех пор ежегодно выделяется 2,4 миллиона долларов США. Стипендии покрывают все расходы, указанные в бюджетной заявке, поданной кандидатами. Гранты выплачиваются непосредственно каждому принимающему университету на долевой основе, при этом размер вознаграждения не превышает 24 000 долларов США на человека в год, независимо от стоимости жизни в принимающем университете. Продолжительность обучения зависит от индивидуального плана обучения. Для соискателей степени бакалавра, магистра и специалиста среднее время пребывания за границей составляет один учебный год. Докторские стипендии обычно продолжительнее, в среднем от одного до трех лет (DAAD, 2017).

Глобальная стипендия в области образования

В 2010 и 2011 годах, выступая на Международном экономическом форуме, президент Медведев озвучил, что российское правительство заинтересовано в финансировании дополнительных стипендий для выездной мобильности. В марте 2012 года Агентству стратегических инициатив (АСИ), было поручено осуществить соответствующие расчеты и планирование. Результатом стал Указ Президента РФ «О глобальной образовательной программе» от 28 декабря 2013 года. Начиная с 2014 года, правительство начало предоставлять 1000 стипендий каждый год для обучения в магистратуре и докторантуре в ве-

дущих университетах мира. На финансирование программы до 2016 года было выделено 140,6 миллиона долларов США (Глобальное образование, 2024).

Целью программы является поддержка студентов, развитие опыта в области науки, образования, медицины и инженерных дисциплин, а затем направление этого опыта на повышение глобальной конкурентоспособности страны. Гранты финансируют обучение только в докторантуре и магистратуре в университетах, входящих в число 300 лучших в мире. После завершения обучения выпускники должны будут вернуться в Россию и в течение трех лет проработать в области, связанной с их областью специализации. Те, кто решит остаться за рубежом, будут оштрафованы на сумму, равную двойной общей стоимости их стипендии.

Стипендиаты получают фиксированную сумму финансирования до 45 000 долларов США в год для покрытия расходов на обучение, проживание и другие расходы.

Саудовская Аравия

Королевство Саудовская Аравия имеет давнюю традицию отправлять своих граждан за границу для академического обучения. Ранние программы спонсировали студентов из соседних стран для изучения арабского языка и исламоведения. В 1950-х и 1960-х годах программы выездной мобильности были расширены, и саудовские студенты начали поступать в университеты США и Европы. К 1975 году тысячи саудовцев ежегодно обучались за рубежом по финансируемым государством программам, большинство из них получали степени магистра и доктора (DAAD, 2017).

Программа стипендий короля Абдаллы Саудовской Аравии (KASP)

Программа была основана в 2005 году с целью содействия внешней мобильности талантливой молодежи. Масштаб стипендиальной программы Саудовской Аравии не имеет аналогов в мире, так как ме-

нее чем за десять лет KASP предоставил более чем 165 000 гранатов для интенсивного изучения языка и получения степени бакалавра, магистра и доктора. Вскоре после прихода короля Абдаллы к власти в 2005 году правительство Саудовской Аравии опубликовало Стратегический план «Видение 2020», в котором диверсификация экономики и развитие человеческих ресурсов были определены как ключ к будущему развитию Саудовской Аравии. Признавая значимость качественного образования в реализации целей плана и необходимость интеллектуального потенциала молодых саудовцев, правительством страны в том же году была утверждена программа KASP. Стипендиаты отправляются в лучшие университеты развитых стран мира, приоритетно в западные вузы (Tago, 2012).

Администрированием KASP занимается Министерство здравоохранения при поддержке Культурных миссий Саудовской Аравии (SACM) за рубежом. Для получения стипендии кандидаты должны подать документы в Министерство здравоохранения. Отбор кандидатов осуществляется Комитетом стипендиальной программы на основе академических заслуг с проведением собеседования с кандидатами, отвечающими критериям.

На стипендии KASP могут претендовать граждане Саудовской Аравии в возрасте от 18 до 30 лет. Программа не устанавливает квот по экономическому статусу или этнической принадлежности. Женщины имеют право подать заявку на гранты KASP, но только при условии, что члены семьи будут сопровождать их в течение всего периода обучения. Однако 75% стипендиатов являются мужчинами. При этом присуждение стипендии KASP ни к чему не обязывает их получателей (DAAD, 2017).

KASP финансирует очную форму обучения. Соискатели степени бакалавра могут изучать медицину, медицинские науки и науки о здоровье. Магистранты и докторанты могут изучить более широкий спектр специальностей. В связи с тем, что большинство обладателей стипендий учатся в странах, в которых арабский язык не является официальным, KASP также финансирует интенсивное языковое обучение. При этом обладатели стипендий должны иметь условное за-

числение на программы обучения до завершения интенсивного языкового обучения.

Стипендии для получения степени магистра покрывают 2 года обучения и 4 года для получения докторской степени. Размер финансирования на бакалавриат зависит от страны/учебного заведения. В целом Правительство Саудовской Аравии полностью финансирует KASP и покрывает все расходы, связанные с периодом обучения стипендиата, включая плату за обучение, ежемесячную стипендию на проживание, авиабилеты, медицинскую страховку, книги и, при необходимости, интенсивное языковое обучение. Аспиранты также имеют право на финансирование для участия в научных конференциях, связанных с их областью исследования.

Эффективность и результативность программы KASP измеряется на основе количества успешных стипендиатов, своевременно завершивших свои программы обучения. Несмотря на широкие возможности в принимающих странах, большое количество выпускников KASP возвращаются на родину и осуществляют трудовую деятельность в таких областях, как медицина, инженерия и информационные технологии, бизнес-администрирование и право.

Вьетнам

С 2012 года правительство Вьетнама запустило небольшое количество финансируемых государством стипендиальных программ мобильности. Эти программы направлены на улучшение кадрового потенциала страны в приоритетных отраслях экономики Вьетнама.

Стипендия № 322

Поскольку экономика Вьетнама замедлилась из-за азиатского экономического кризиса в конце 1990-х годов, правительство пришло к выводу, что страна не справилось с вызовами из-за отсутствия необходимых навыков в области науки и технологий. Нехватка квалифицированного персонала в ключевых областях рассматривалась как ограничивающий фактор. Таким образом, результатом пересмотра

интеллектуального потенциала страны стало утверждение в 2000 году «Стипендии № 322», названной в честь номера указа Центрального комитета Коммунистической партии Вьетнама (КПВ) (DAAD, 2017).

Стипендия № 322 была создана для подготовки бакалавров и магистров в области науки и технологий. Правительство Вьетнама взяло на себя обязательство полностью покрыть расходы стипендиатов, связанные с обучением за границей (плата за обучение, расходы на проживание, страховка, воздушный и наземный транспорт и непредвиденные расходы). Данная стипендия также финансирует предварительную языковую подготовку.

Кандидатами стипендии могут быть лица, занятые в сфере науки и техники, преподаватели и руководители учебных заведений, а также государственные служащие. Стипендии бакалавриата предоставляются абитуриентам в возрасте до 22 лет; магистратуры – до 35 лет; докторантуры – до 40 лет; а программы стажировок доступны лицам моложе 50 лет.

Претенденты разделены на три основные направления: естественные науки и технологии, социально-гуманитарные науки и медицинские фармацевтические науки. Все заявители сначала проходят тестирование на академические достижения, а также персональное собеседование. В зависимости от комитета могут потребоваться дополнительные квалификационные экзамены. Кандидаты, одобренные отборочной комиссией, утверждаются решением Министерства образования.

Получатели стипендии № 322 обязаны вернуться во Вьетнам после учебы и устроиться на работу, предложенную правительственными органами. Стипендиаты программ бакалавриата должны проработать в два раза дольше, чем их время пребывания за границей; а выпускники других программ – в три раза дольше срока своего обучения (WES, 2013).

В случае невозвращения на родину и невыполнения требований необходимо возместить все расходы государства.

Стипендия № 911

После десяти лет действия стипендии № 322 было принято решение расширить количество программ внешней мобильности. В 2010 году была запущена дополнительная стипендиальная программа № 911, нацеленная на подготовку специалистов высшей научной квалификации с зарубежным докторским образованием.

Программа направлена на набор кандидатов из сферы высшего образования, которые работают в национальных колледжах и университетах, а также научных сотрудников исследовательских институтов (DAAD, 2017).

Право на подачу заявки имеют только лица в возрасте до 45 лет, а также лица, работающие в секторе образования и науки. По завершению обучения они должны отработать в течение двух лет в организации, направившей стипендиата на обучение. Все выпускники программы обязаны опубликовать хотя бы одну статью в течение периода обучения в журналах с высоким импакт-фактором, отслеживаемым в ISI Web of Science или Scopus.

Процессы подачи документов и отбора кандидатов аналогичны программе 322. Стипендия покрывает все расходы, связанные с получением ученой степени. В общей сложности 911 стремится поддерживать более 10 000 вьетнамских докторантов за границей: 800-1 000 стипендий в год (HEAP, 2024).

Все стипендиальные программы правительства Вьетнама распределены таким образом, чтобы 50% отводилось на подготовку докторов, 25% – на магистров, 10% – на бакалавров, и оставшаяся часть – на стажировки и языковые курсы.

Сравнительный анализ мотивов разработки программы внешней мобильности

Изучение международной практики по реализации программ внешней мобильности дает возможность сравнить их сходства, различия и ряд тенденций, связанных с этим опытом.

Почему страны разрабатывают стипендии для выездной мобильности?

Анализ примеров стран показывает множество мотивов, что не так уж удивительно, учитывая различия в масштабах каждой программы, не говоря уже о политических, экономических и социальных контекстах, в которых они были созданы. Было обнаружено, что два основных общих принципа мотивировали решения представленных стран запустить программы внешней мобильности.

Во-первых, существует положительная корреляция между образованием и экономическим ростом: более образованные граждане, как считается, ведут к лучшему функционированию общества, что приводит к росту всеобщего благосостояния в государстве.

Во-вторых, направление талантливой молодежи для обучения за рубежом требует немалых инвестиций. Это связано с тем, что внутренние возможности обучения в стране не могут удовлетворить спрос или не считаются подходящими по качеству для обеспечения долгосрочного экономического развития.

Помимо этих общих убеждений, сравнение представленных программ мобильности выявляет ряд более конкретных мотиваций. К ним относятся:

- содействие национальному развитию;
- повышение человеческого потенциала в ключевых областях;
- реформирование и/или совершенствование деятельности предприятий или учреждений;
 - улучшение межличностных и международных связей;
 - решение проблемы социального неравенства.

Эти обоснования не являются взаимоисключающими. Однако каждый мотив имеет свои индивидуальные, институциональные и национальные преимущества, которыми он обладает.

1. Мотив национального развития

Интерес к ускорению национального развития является наиболее часто упоминаемым обоснованием создания программ внешней мобильности, что неудивительно, учитывая, что все рассматриваемые

программы финансируются полностью или частично за счет государственных ресурсов. Действительно, в той или иной степени все рассмотренные стипендии внешней мобильности ссылаются на эту цель. Некоторые из рассматриваемых стран (Китай, Казахстан, Индонезия, Россия, Вьетнам) за последние 20 лет стали свидетелями заметных изменений в своих политических системах и/или перешли к рыночной экономике. Другие (Бразилия, Индия, Мексика) стремятся улучшить экономический прогресс, который приведет к росту среднего класса.

Все эти страны добились общего прогресса в образовании, здравоохранении и экономике, что измеряется, к примеру, увеличением индекса человеческого развития, сочетанием факторов здравоохранения, образования и экономики, а также ростом численности обучающихся в высших учебных заведениях. Таким образом, страны, добившиеся значительных успехов в экономическом развитии, понимают, что образование является ключевым инструментом для достижения высоких показателей.

К слову, описывая свои мотивы для финансирования выездных грантов мобильности, Китай часто ссылается на важность инноваций в создании глобальной конкурентоспособной экономики. Учитывая несовершенства в своей системе высшего образования и науки, китайское правительство ожидает, что спонсируемые им ученые пройдут необходимое обучение, приобретут бесценный опыт и установят эффективные связи для реализации совместных проектов. Все эти страны так или иначе признают, что отправка талантливых граждан за границу приводит как к приобретению знаний, так и к улучшению понимания культур и иных особенностей развитых стран, с высоким уровнем глобальной конкурентоспособности.

2. Развитие интеллектуального потенциала в ключевых областях

Каждая из рассмотренных программ внешней мобильности была разработана в ответ на конкретные потребности и вызовы. Будучи в значительной степени развивающимися странами, каждая из стран определила области знаний и навыков, которые недостаточно обеспечиваются существующими системами высшего образования и науки.

В этих условиях программы внешней мобильности представляют собой эффективную стратегию развития человеческого капитала.

Во всех представленных странах наблюдается значительная последовательность в дисциплинах, на которые нацелены их стипендиальные программы. По большей части они включают области STEM, хотя бизнес, менеджмент, экономика и сельское хозяйство также широко представлены. Менее распространены социальные и гуманитарные науки, хотя они также являются объектом внимания ряда стран. К примеру, программы внешней мобильности Индонезии и Вьетнама осуществляют подготовку кадров в социально-гуманитарных сферах, обе этих стран стремятся расширить число научных сотрудников высших учебных заведений, имеющих дипломы в этих областях.

3. Осуществление структурных и организационных реформ и преобразований

Организационная реформа и повышение эффективности деятельности ключевых органов и отраслей – еще одна распространенная мотивация, лежащая в основе программ внешней мобильности. Среди представленных стран Бразилия, Китай, Индонезия, Мексика и Вьетнам предлагают программы, направленные на реализацию подобных трансформаций. Чаще всего получателями таких грантов являются представители высших учебных заведений и государственные служащие. Например, стипендия DIKTI в Индонезии и стипендии 322 и 911 во Вьетнаме были разработаны с целью увеличения численности высококвалифицированных ученых и преподавателей с учеными степенями топовых вузов мира. Похожую цель преследуют программы мобильности Египта и Пакистана.

Безусловно, наличие более образованных преподавателей, владеющих новейшими педагогическими и исследовательскими методами и инструментами, может привести к более высокому качеству преподавания и исследований, а также к реформе систем высшего образования в странах. К слову, китайское правительство выделяет значительные ресурсы на создание университетов мирового класса. В рамках данной политики действующие программы международной

мобильности предоставляют возможности получения послевузовского образования на уровне магистратуры и докторантуры в ведущих университетах мира. Подобная схема прослеживается также и в программах мобильности Индонезии и Вьетнама, которые акцентируют внимание на улучшение преподавательских и исследовательских навыков, которые будут давать в долгосрочной перспективе мультипликативный эффект на уровне государства и отдельно взятой организации. В частности, индонезийская программа SPIRIT предоставляет стипендии для обучения в магистратуре и докторантуре за рубежом квалифицированным сотрудникам государственных учреждений. Подобно программам, поддерживающим последипломное обучение специалистов университетов, основная философия SPIRIT заключается в том, что более квалифицированный персонал приведет к улучшению разработки политики, обслуживания и профессионализма в сфере государственной службы.

4. Межличностные и международные связи

Еще одним немаловажным основанием для учреждения программ образовательной мобильности является развитие коммуникационных и межличностных компетенций граждан. Лучше всего это иллюстрируется на примере программ, поддерживающих послевузовское образование. К примеру, большинство программ мобильности (в Китае, Индонезии и Вьетнаме) мотивируют своих стипендиатов оказывать содействие для установления коммуникаций и связи между учебными заведениями и учеными. Поскольку исследования, особенно в области STEM, часто предполагают командную работу в течение длительных периодов времени, ожидается, что докторанты сохранят отношения сотрудничества с учеными из других стран после завершения обучения. Подобное взаимодействие может оказать содействие для установления и углубления межинституциональных связей. Программа стипендий короля Абдаллы Саудовской Аравии способствует профессиональному развитию и налаживанию связей, предоставляя дополнительные средства для участия в научных конференциях. Таким образом, стипендии для выездной мобильности рассматриваются

как инструменты развития интернационализации высшего образования. Есть также страны (Египет и Пакистан), которые работают в тесном взаимодействии со своими зарубежными партнерами, в том числе в подборе учебных программ и учебных заведений для своих кандидатов. Например, в Египте германское агентство DAAD софинансирует и совместно администрирует стипендиальные программы для обучения в Германии.

Помимо развития человеческого потенциала в необходимых областях, расширения профессиональных связей и создания возможностей для выпускников стать проводниками реформ в своих учебных заведениях, подобное взаимодействие может оказать содействие укреплению доверия и доброй воли между странами. Стипендия Фулбрайта-Гарсия Роблеса, финансируемая совместно Соединенными Штатами и Мексикой, также основана на том принципе.

5. Социальное неравенство

Менее распространенное обоснование программ внешней мобильности заключается в предоставлении равных образовательных возможностей маргинальным и уязвимым группам. Среди всех стипендиальных программ, программа выездной мобильности Индии предоставляет специальные гранты и финансирование членам индийских сообществ, принадлежащих к традиционно обездоленным группам населения.

Тем не менее вопросы равенства учитываются практически во всех представленных программах внешней мобильности. К слову, пакистанским и индийским правительствами предусмотрены квоты по провинциям и группам, что подтверждает приверженность государств к обеспечению справедливого распределения стипендий и получения равной возможности для финансирования обучения за рубежом.

Характеристики программ внешней мобильности

Обзор представленных программ внешней мобильности в разрезе выбранных стран показывает заметные сходства и различия в их эксплуатационных характеристиках, в том числе в масштабе и подходах, критериях финансирования, администрировании и отборе, а также в праве на участие в конкурсе на получение финансирования.

1. Масштаб и подход к реализации программ внешней мобильности

Одним из наиболее ярких различий при сравнении программ внешней мобильности является их масштаб и подход к реализации. Ряд стран в своем портфеле программ спонсирует сразу несколько стипендий, когда ежегодно на обучение за границу направляются квотированное число обладателей стипендии. Наличие финансовых ресурсов является основным фактором, определяющим, сколько стипендий будет распределяться по каждой утвержденной программе. При планировании программ внешней мобильности изначально могут ставиться более амбициозные цели и цифры, однако при фактической реализации масштаб и объем грантов может значительно сократиться, как это было на примере программ мобильности в России. В некоторых странах объем стипендий для внешней мобильности увеличивался по мере появления финансовых средств, пример стипендии Короля Абдаллы Саудовской Аравии.

Между тем, самой крупномасштабной программой мобильности является стипендиальная программа Короля Саудовской Аравии Абдаллы, где количество стипендий было установлено в объеме 165 тысяч мест. Правительство Бразилии также профинансировало большое количество стипендий, когда государство субсидировало 72%, а оставшиеся 28% покрывались иными спонсорскими организациями (Таго, 2012). Таким образом, объемы финансирования наиболее красноречиво говорят о значимости развития человеческого капитала для развития национальной экономики. Подобные инвестиции в человеческий капитал также свидетельствуют о том, что стипендии для выездной мобильности представляют собой приоритетную меж-

дународную образовательную деятельность. Благодаря развитию таких стипендиальных программ, спонсируемых национальными правительствами, активно развиваются международные связи и совместные инновационные проекты.

2. Критерии и фокус финансирования

Направленность стипендий внешней мобильности отражает их цели, поскольку национальное развитие и наращивание человеческого потенциала представляют собой наиболее часто упоминаемые мотивы для запуска программ внешней мобильности. Большинство из изученных программ мобильности нацелены на программы и уровни обучения, которые либо недоступны, либо не совсем качественно предоставляются внутри страны. Действительно, большинство программ мобильности, рассмотренных в текущем разделе, поддерживают полное или частичное обучение по востребованным направлениям обучения, причем наиболее распространенными являются области STEM, а также охватывают уровни магистратуры, докторантуры и постдокторантуры. Заметными исключениями являются программы KASP Саудовской Аравии и программы президентской мобильности России.

Хотя KASP действительно ограничивает направления подготовки, на которые могут претендовать кандидаты, большинство грантов предназначены для обучения на бакалавриате. В значительной степени это может также отражать демографическую ситуацию в стране, так как 48% граждан королевства моложе 24 лет. Программа мобильности президента России также поддерживает обучение в бакалавриате, причем в любой области, но такой свободный выбор редко встречается в рассматриваемых странах. Программы «Национальная мобильность Китая» и «Элитные бакалавры» – это единичные программы мобильности, которые поддерживают обучение на бакалавриате в любой области.

Тем не менее, как показывает мировая практика, практически во всех программах мобильности направления и уровни подготовки определяются либо уполномоченным органом или правительством

страны. Кроме того, программы мобильности по ходу своей реализации также претерпевают изменения либо в связи с отсутствием финансовых возможностей, либо из-за создания дополнительных программ внешней мобильности. В случае мексиканской программы CONACYT целевые программы подготовки с течением времени претерпели незначительные изменения, что является результатом постоянной потребности страны в научно-техническом опыте.

Для большинства рассмотренных программ внешней мобильности финансирование предоставляется исключительно правительством. Исключением являются программы, спонсируемые частными компаниями, правительствами иностранных государств и принимающими университетами. Бразильский план BSMP, например, предполагает частное спонсорство: 26 000 из 101 000 запланированных стипендий должны быть частично поддержаны частным бизнесом (DAAD, 2017). Программы, сочетающие поддержку национального и иностранного правительства, включают немецко-египетские краткосрочные и долгосрочные стипендии (Германия обеспечивает примерно 30 процентов финансирования) и стипендию Фулбрайта-Гарсиа Роблеса, которая финансируется совместно правительствами США и Мексики. Несколько других программ (COMEXUS в Мексике, Программа академической мобильности в Казахстане и DIKTI в Индонезии) обеспечивают полное финансирование от направляющего правительства, но имеют контрактные обязательства или соглашения с принимающими университетами, которые приводят к снижению затрат или бесплатное обучение/интенсивное обучение английскому языку.

В большинстве случаев стипендии покрывают все расходы, связанные с международным обучением. К примеру, программа KASP Саудовской Аравии предоставляет средства для оплаты интенсивной курсовой работы по английскому языку и участия в профессиональных конференциях.

Ряд программ мобильности включают ограничения в финансировании, такие как выделение не более 25 тысяч долларов США (Россия, Мексика) и т.д. Национальная стипендиальная программа Китая

по мобильности на каждого стипендиата в год выплачивает установленные стипендии в размере 6000 или 10000 долларов США. В среднем ежегодные расходы на человека варьируются от 35 000 до 40 000 долларов США для большинства программ. Наиболее распространенным требованием является обязательство стипендиатов вернуться после завершения обучения и осуществить трудовую деятельность в течение определенного срока. Стипендиаты подписывают контракт, обязывающий их вернуться и оставаться дома в течение определенного периода. Штрафом за невозвращение (или неспособность завершить программу обучения) обычно является выплата всех расходов на обучение (Индонезия, Казахстан, Россия и др.).

3. Администрирование и отбор

Подходы к администрированию программ различаются в разрезе представленных программ мобильности. Наиболее распространенной моделью является использование одного административного органа – в составе Министерства образования страны или связанной с ним организации – для мониторинга и реализации программ выездной мобильности. Такой подход используют Китай, Индия, Казахстан, Пакистан, Россия, Саудовская Аравия и Вьетнам.

Между тем некоторые страны (Египет, Мексика и Пакистан) предлагают несколько программ, которые финансируются и/или управляются совместно с зарубежными партнерскими агентствами. Роли и обязанности этих учреждений различаются от программы к программе. Мероприятия могут включать помощь в выборе принимающих университетов или университетов-партнеров, собеседование с кандидатами на стипендию, оформление виз, предложение языковых курсов, выплату стипендиальных средств и мониторинг успеваемости ученых.

В ряде стран вместо централизованного администрирования реализация программ внешней мобильности осуществляется через зарубежные офисы либо передается на аутсорсинг. К примеру, управление программой KASP Саудовской Аравии осуществляется культурными миссиями Саудовской Аравии по всему миру. Эти офисы

служат посредниками с образовательными учреждениями принимающей страны. Во всех рассматриваемых странах администраторы стипендий тратят большую часть своего времени на продвижение программ, обработку заявок, отбор получателей стипендии и выплаты финансирования. Спектр их услуг также включают осуществление взаимодействия с иностранными организациями, стандартами и валютами.

Административные модели часто связаны с источниками финансирования. Стипендиальные программы, полностью финансируемые государством, обычно управляются государственным агентством. При совместном финансировании управление обычно разделяется, как в случае с программой COMEXUS в Мексике и несколькими программами небольших стипендий в Египте. В рассматриваемых странах процедуры подачи заявок на стипендии существенно совпадают.

Требуемые документы включают те же материалы, что для поступления в университет: знание языка и результаты академических стандартизированных тестов (TOEFL, GRE), рекомендательные письма, личные заявления, записи оценок и подтверждение всех предыдущих полученных квалификаций. В некоторых странах (Бразилия, Китай, Индонезия, Мексика, Пакистан, Россия) абитуриенты должны обеспечить поступление на программу обучения до получения стипендии. В других странах (Индия, Казахстан, Саудовская Аравия, Вьетнам) абитуриентам сначала предоставляется стипендия, а затем в течение определенного периода времени они могут поступить в желаемые учебные заведения.

Процедуры отбора разнообразны и достаточно прозрачны. В большинстве случаев заявки рассматривают комиссии, состоящие из профильных экспертов и администраторов, которые также проводят собеседования с финалистами. Кандидаты оцениваются на основе академических и профессиональных достижений с целью отбора наиболее талантливых кандидатов. Рекомендации комиссий по рассмотрению затем обычно передаются в вышестоящий орган, обычно в Министерство образования, которое принимает окончательное решение о присуждении гранта. В некоторых случаях, часто в рамках сов-

местно финансируемых программ, в процессе отбора кандидатов участвуют иностранные партнеры. В Пакистане, например, агентства-партнеры проводят личные собеседования с кандидатами программы OSS-II до принятия окончательного решения о присуждении гранта.





РАЗДЕЛ III

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ОБЛАСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И СОВРЕМЕННЫЕ СТРАТЕГИИ

Инвестиций в человеческий капитал: обзор событий и проблем

За более чем 30 лет суверенитета международная миграция в Республике Казахстан прошла стадию стихийного развития и в последние годы вступила в период относительно упорядоченных движений. В течение этого периода направления миграции существенно изменились: сформировались новые виды, были разработаны и созданы миграционная политика, законодательство и институты управления. Причинно-следственные связи в миграции сложны и коррелируют с рыночными политическими преобразованиями внутри страны (Толеуов, 2020).

Исследования указывают, что миграционные процессы в Республике Казахстан развивались под влиянием различных факторов: социально-экономических, политических, этнических, экологических

и других. С первых лет независимости регулирование миграционных процессов было и остается одним из важнейших направлений государственной политики. За это время Казахстан стал активным участником мировых миграционных процессов. Несмотря на то, что Казахстан сейчас выходит из демографического кризиса, начавшегося в конце 1990-х годов и продолжавшегося до 2008 года, некоторые демографические показатели меняются в не совсем хорошую сторону. В 2012 году зафиксировано отрицательное сальдо миграции, которое продолжало расти в последующие годы. Подавляющее большинство выезжающих – трудовые мигранты, но есть среди них и интеллектуальные эмигранты. Таким образом, можно предположить, что если вовремя не принять соответствующие меры, то в дальнейшем отрицательное сальдо будет продолжать расти (Садовская, 2016).

Согласно зафиксированным данным, в Казахстане за последние годы отмечается значительный уровень утечки мозгов (Ишекенова, 2022). В целом, по индексу "утечки мозгов" на 2024 год Казахстан занимает 109-е место среди 175 стран, что свидетельствует о значительном уровне оттока квалифицированных специалистов (The Global Economy, 2024). Так, только в 2023 году Казахстан покинули более 12 700 человек, из которых значительная доля имела высшее или техническое образование. Примерно 25% мигрантов относятся к высококвалифицированным специалистам, что особенно негативно сказывается на таких отраслях, как медицина, IT и инженерия (Askhat, 2024).

Таким образом, утечка мозгов происходит в виде отъезда из страны квалифицированных специалистов, обладающих навыками, необходимыми для национального рынка труда. Развитие навыков данных специалистов зачастую осуществлялось за счет государства, в числе которых экономисты, преподаватели и технические специалисты, составляющие крупнейшие профессиональные группы эмигрантов. Очевидно, что причины оттока квалифицированных кадров заключаются в проблемах рынка труда, связанных с качеством рабочих мест и условий труда.

Квалифицированные кадры, покидающие страну, заменяются менее квалифицированными специалистами с базовым или непол-

ным средним образованием. Число прибывших мигрантов с высшим образованием значительно ниже по сравнению с убывшими эмигрантами с высшим и послевузовским образованием. Эти тенденции представляют огромный риск для развития человеческого капитала в Казахстане. Ситуация усугубляется и тем, что в стране не выработана политика по продвижению циркуляции мозгов, которая приносит выгоды как отправляющей, так и принимающей стране. Кроме того, в Казахстане до сих пор не развиты механизмы признания квалификации, выявления и признания профессиональных навыков мигрантов, что приводит к растрате человеческого капитала (Интернет-портал СНГ, 2023).

Между тем, всеобъемлющей долгосрочной стратегической программой «Стратегия развития 2050», знания и навыки рассматриваются как основное ядро развития человеческого капитала и современной системы образования. Важной задачей данной стратегии также является удвоение доли высококвалифицированных специалистов и повышение уровня образования взрослого населения (Акорда, 2012). Следует отметить, что во многих странах образование уже давно стало стратегическим ресурсом, в которое инвестируют правительства и частный бизнес. Миграция и образование для многих молодых людей – это решение, определяющее их дальнейшую жизненную траекторию (Замотин, 2016). В этом контексте, в Концепции государственной молодежной политики Республики Казахстан, миграция молодых людей предполагает социализацию молодежи и ее стремление повысить свою квалификацию. В то же время указаны несколько направлений, которые могут оказать прямое влияние на миграционный потенциал молодежи: обеспечение доступного и качественного образования; создание условий для трудоустройства, а также развитие системы доступного жилья для молодежи (Закон РК «Об образовании» от 27 июля 2007 г. 319-III).

Тем временем, миграционные тренды и влияние новых технологий обостряет борьбу за талантливых специалистов. В этом смысле Казахстан активно вкладывает ресурсы в привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов в различных областях. Пра-

вительство страны осознает важность интеллектуальных ресурсов для своего экономического роста, технологических и инновационных достижений, а также для успешной интеграции в глобальную экономику. В связи с этим, борьба за таланты стала важной частью государственной политики и стратегии развития Казахстана. Одним из ключевых инструментов являются инвестиции в человеческий капитал, развитие научных и образовательных программ. Важной частью борьбы за таланты также является поддержка и развитие местных специалистов. Кроме того, для привлечения талантливых профессионалов, имеющих опыт в различных отраслях, Казахстан также использует ряд программ и инициатив, направленных на создание условий для комфортной работы и жизни иностранных специалистов.

Привлечение и удержание талантов: опыт Казахстана

Исследования в области управления талантами привлекают значительный интерес ученых и практиков во всем мире (Cascio and Boudreau, 2016; McDonnell et al., 2017). Задача управления талантами стала значимым компонентом самых важных научных и практических конференций (например, Ежегодного собрания Академии менеджмента). Кроме того, известные научные журналы также посвящают этой области исследований специальные выпуски (например, «Отношения с сотрудниками» в 2016 году).

Между тем большинство исследований в области привлечения и удержания талантов рассматривается в контексте развитых стран (Björkman et al., 2013; Sparrow & Makram, 2015). В связи с этим данная проблема является относительно новой для большинства стран с развивающейся экономикой, хотя именно для этих стран управление талантами является наиболее актуальным (Sparrow, 2019). В этом контексте последние экономические, социальные и политические тенденции в Казахстане повышают необходимость принятия мер в сфере удержания талантов. Требуется также проведение концептуальных и эмпирических исследований для выработки эффективной политики в сфере управления интеллектуальной миграцией (Latukha, 2018).

При изучении более широкой литературы по привлечению и удержанию талантов выяснено, что большинство исследований посвящено объяснению феномена «талантов». Данный концепт рассматривался с точки зрения объекта или субъекта (Gallardo-Gallardo et al., 2013). Субъектный подход рассматривает всех сотрудников как таланты, при этом организации должны использовать сильные стороны каждого сотрудника на повышение своей эффективности (Silzer & Church, 2010).

Объектный или элитный подход рассматривает часть рабочей силы как более важную, чем все остальные, с точки зрения ценности, которую они вносят к эффективности организации. Данный подход также подчеркивает индивидуальные характеристики талантов, такие как способности, компетентность, работоспособность и поведение (Hough & Oswald, 2000). В этом смысле феномен таланта относится к природным способностям или врожденности, овладению определенными компетенциями, приверженности организации и приспособлению к конкретному контексту, поскольку сотрудник не может действовать одинаково в каждой ситуации или контексте (Ulrich & Smallwood, 2012).

Согласно объектному подходу к управлению талантами в развивающихся странах как Казахстан, определенная часть рабочей силы будет всегда более значима с точки зрения ценности, которую они добавляют к эффективности работы организации (Meyers et al., 2013). В развивающихся странах полагают, что эффективность и продуктивность – это прерогатива талантов, они сопровождаются такими качествами, как харизма, коммуникабельность, доминирование, эмоциональная стабильность, карьерные амбиции и целеустремленность. Исследования также показывают, что философия эксклюзивных и развивающихся талантов преобладает на развивающихся рынках. Талант часто концептуализируется как потенциал, который подразумевает, что люди могут стать чем-то большим, чем кем они являются сейчас. Таким образом, хотя таланты не являются прямым эквивалентом успешных лидеров, но они могут стать таковыми со временем (Meyers and van Woerkom, 2014).

Независимо от подходов к определению талантов и управления ими, ученые выступают за то, чтобы организации взяли за правило определять свои ключевые позиции и аспекты деятельности, требующие наибольшей скрупулёзности и ответственности (Collings & Mellahi, 2009). В этом контексте исследования признали, что выявление талантов имеет решающее значение для обеспечения того, чтобы наиболее подходящие сотрудники занимали стратегически важные позиции (McDonnell, 2011). Более того, ученые воспринимают выявление талантов как инвестицию в долгосрочные и стабильные взаимодействия с сотрудником. Таланты должны знать, что их компания именуется их «талантами» и признает их отличительные преимущества. Как следствие, привилегированные сотрудники будут понимать свою значимость в развитии своей организации и прикладывать все усилия, чтобы их вклад продолжал цениться (Festing & Schäfer, 2014). В обмен на инвестиции в высококлассный трудовой капитал и уровень доверия, оказываемое предприятиями, талантливые люди будут склонны к тому, чтобы как можно дольше оставаться в компании и стремиться выдать взамен такой же высококлассный продукт или идею. Таким образом, процесс выявления талантов может помочь сохранить высококвалифицированных специалистов на своем рабочем месте и снизить текучесть кадров (Mayo, 2003).

Процесс выявления и управления талантами

Как показывает анализ, наиболее распространенная концептуализация процесса выявления и управления талантами относится к объектному или элитарному подходу с акцентом на определенные группы трудовых ресурсов. Данный процесс управления талантами определяется как «деятельность и процессы, которые включают систематическое выявление ключевых позиций, которые в разной степени способствуют устойчивому конкурентному преимуществу организации, развитию кадрового резерва высокопотенциальных и высокопроизводительных сотрудников для заполнения этих должностей, а также разработку дифференцированной архитектуры человеческих ресурсов, чтобы облегчить заполнение этих должностей компетент-

ными сотрудниками и обеспечить их постоянную приверженность организации» (Collings & Mellahi, 2009, p. 304). При этом подчеркивается необходимость определения ключевых ролей (или позиций), которые увеличивают конкурентное преимущество организации. Поэтому организациям, прежде чем сосредоточиться на талантах, необходимо определить, где эти сотрудники могут оказать наибольшее влияние или принести пользу на повышение конечных результатов (Buckingham & Goodall, 2015).

Исследования отмечают, что дифференцированный подход к эффективности сотрудников, основанный на их таланте, создает «непрерывный турнир», в котором сотрудники мотивированы развивать и применять навыки и качества, необходимые для результативности организации (Höglund, 2012). Прозрачность процесса выявления талантов отражает положительные организационные ожидания в отношении способности сотрудников достигать будущие результаты и продвижения по службе. Кроме того, прозрачность выявления талантов может способствовать снижению проблем неравенства среди сотрудников, что подчеркивают деликатность данного процесса (Gelens et al., 2015). В конечном счете человеческие ресурсы – это люди, которые могут реагировать эмоционально, как когнитивно, так и поведенчески, когда к ним относятся иначе, чем к другим (Paauwe, 2004).

Между тем, ученые отмечают, что чем больше внимания и ресурсов топ-менеджеры вкладывают в таланты, тем больше будет «недовольных» среди менее талантливых (Larsen et al., 1998). Более того, те работники, которые не признаны талантливыми, могут страдать от демотивации и неудовлетворенности и негативно относиться к своему «бесталантивому» статусу. Таким образом, это может вызвать повышенный уровень стресса, разочарование, снижение уверенности и самооценки, что приводит к снижению производительности и увеличению текучести кадров (Khoreva et al., 2018).

Выявление и управление талантами в Казахстане

Казахстан, как и многие страны с развивающейся экономикой, характеризуется высокой динамичностью и нестабильностью ситуа-

ций на внутреннем рынке. Несмотря на это, правительство страны принимает все меры, чтобы построить прозрачную и эффективную бизнес-среду, привлекательную для иностранных инвестиций. Тем не менее, в Казахстане все еще сохраняются проблемы, связанные со слабой конкурентоспособностью и чрезмерной зависимостью экономики от сектора добывающих отраслей, что также создает условия для роста спроса на высокоэффективные управленческие таланты (Latukha, 2017). При этом в стране не существует какой-либо формализованной политики или процедур по выявлению и управлению талантами, в этой связи распространённым остаётся краткосрочное планирование трудовых ресурсов. В то же время расширение возможностей карьерного роста в глобальной перспективе создают проблемы с удержанием талантливых специалистов в Казахстане (Holden & Vaiman, 2013)

В казахстанских предприятиях практикуется разработка специальных программ для обучения и развития талантов. Однако такие возможности часто даются тем, кто продемонстрировал соответствующий потенциал (Meyers & van Woerkom, 2014). Существует также критерии, применяемые при отборе сотрудников для включения в кадровый резерв «талантов». Во-первых, это служебная аттестация – как основной критерий выявления талантов. При этом, по западным стандартам, выявление талантов основывается не только на служебной аттестации, но и на оценке личных качеств, таких как способность к обучению, коммуникативные навыки, гибкость, адаптивность к изменениям и предприимчивость (Björkman et al., 2013; Skuza et al., 2013).

В казахстанском контексте, чтобы считаться талантливым, сотрудники должны уметь собирать вокруг себя команды, вдохновлять и воодушевлять других к эффективной работе и продуктивности. В целом при выявлении талантов приоритет отдается личным и лидерским качествам, чем опыту и знаниям. Однако быть талантливым предполагает, что человек способен продемонстрировать себя с точки зрения высокой производительности и мастерства (Collings, 2014). В этой связи при разработке и внедрении эффективной системы управления и выявления талантов необходимо учитывать организационные

и культурные особенности компании или предприятия (Gallardo-Gallardo & Thunnissen, 2016).

Следует отметить, что Казахстан в последние годы значительно увеличил объем инвестиций в человеческий капитал. Особенно важным аспектом является повышение качества образования, развитие научных исследований и внедрение цифровых технологий, что способствует укреплению конкурентоспособности страны в глобальном масштабе.

К слову, по данным **Министерства финансов Республики Казахстан**, в 2024 году Казахстан выделил более **7% ВВП** на различные социальные расходы, включая образование, здравоохранение и социальное обеспечение. Из этого объема **образование** продолжает оставаться приоритетным направлением. Расходы на образование из республиканского бюджета стабильно увеличиваются в последние годы. В 2024 году расходы составили 1,61 трлн тенге (\$3,2 млрд долларов) (Zakon.kz, 2024).

Год	Расходы на образование (трлн. тенге)	Доля в ВВП (%)
2018	17,2	1,9
2019	17,2	2,3
2020	18,8	3,1
2021	20,5	3,7
2022	21,0	4,5

Источник: Economic Research Institute, 2023

Особое внимание уделяется развитию науки и технологий. В 2023 году **расходы на исследования и разработки (R&D)** составили около **0,3% от ВВП**, что на 25% больше по сравнению с 2020 годом (Бюро национальной статистики, 2023). Это подтверждает растущую заинтересованность в развитии инноваций и высокой технологии для создания новых рабочих мест, и диверсификации экономики. Важным направлением является также создание **инновационных кластеров** и **научно-**

исследовательских центров. В 2023 году было подписано несколько соглашений с международными компаниями для создания технологических центров в Казахстане. Однако, расходы на науку остаются на более низком уровне, однако правительство постепенно увеличивает инвестиции в научные исследования (НАН РК, 2023).

Год	Расходы на науку (млрд. тенге)	Доля в ВВП
2018	72,2	0,12
2019	82,3	0,12
2020	89,0	0,126
2021	109,3	0,134
2022	122	0,12
2023	172,6	0,14

Источник: НАН РК, 2023

С учетом перехода к цифровой и зеленой экономике Казахстан активно развивает программы по повышению квалификации и переподготовке рабочей силы, особенно в таких ключевых сферах, как информационные технологии, инженерия и экология. Программы академической мобильности, такие как «Болашак», продолжают быть основным инструментом для подготовки талантливых молодых людей в лучших зарубежных университетах. За последние несколько лет на программу было выделено более 97,4 млрд тт (Центр международных программ. 2023).

Год	Расходы на программу (млрд. тенге)
2017	13,9
2018	14,3
2019	15,9
2020	15,0
2021	15,4
2022	23,0

Источник: на основе данных Центра международных программ

Безусловно, вложения в человеческий капитал способствуют улучшению качества жизни граждан, снижению социального неравенства и повышению уровня здоровья населения. Это помогает укрепить внутренний спрос и создать более сбалансированное общество, где каждый гражданин будет иметь доступ к качественному образованию и медицинским услугам.

В условиях глобальной конкуренции Казахстан заинтересован в создании условий для привлечения лучших специалистов, исследователей и предпринимателей, как со всего мира, так и из ближайших стран региона. Это включает в себя развитие образовательных и научных партнерств с международными учреждениями, улучшение законодательства и создание высококачественных исследовательских центров.

Страна продолжает работать над созданием конкурентоспособного человеческого капитала для поддержания устойчивого экономического роста. Важным элементом этого плана является расширение доступа к образованию и научным исследованиям, а также усиление государственного и частного партнерства для создания новых рабочих мест. Правительство поставило цель увеличить долю исследований и разработок в **ВВП** до 1% к 2030 году.

Таким образом, Казахстан в последние годы активно инвестирует в развитие человеческого капитала, признавая его ключевым фактором для долгосрочного экономического роста и конкурентоспособности на международной арене. Стратегия правительства направлена на создание инновационной экономики, развитие научных и образовательных кластеров, повышение квалификации рабочей силы и улучшение качества жизни граждан.

Инициативы в области образования для привлечения и удержания талантов

В последние годы Казахстан принимает активные меры по трансформации страны в образовательный хаб в Центральной Азии.

Расположение страны позволяет ей извлечь выгоду из «демографического взрыва» в регионе.

Казахстан позиционирует себя как центр академической мобильности в регионе, создавая бренд – обучение в Казахстане. В то время как большинство европейских и североамериканских стран воспринимаются будущими студентами как не совсем приветливые иностранным студентам страны, по информации национального министерства высшего образования, Казахстан принимает активные меры, чтобы либерализовать свое иммиграционное законодательство (Stacey, 2024). Страна разрешает иностранным студентам не только получить студенческую визу, но и рабочую визу сроком примерно на два года, чтобы они могли остаться и работать, если найдут подходящие рабочие места.

Развивая свои миграционные законы и систему высшего образования, Казахстан также стремится забрать студентов, которые, возможно, предпочитали ехать в Россию для получения высшего образования. Нынешняя геополитическая ситуация, связанная с войной между Россией и Украиной, а также выходом России из европейской зоны высшего образования или так называемого Болонского процесса, закрепляет относительное преимущество системы высшего образования среди других стран в регионе. Этому способствует также вполне объяснимое опасение иностранных студентов из таких стран, как Пакистан и Индия, что, получение ими российских дипломов, могут ограничить их возможности с получением последипломного образования.

По информации профильного министерства на сегодня в Казахстане функционирует 117 университетов, что довольно много для страны с небольшой численностью населения в 20 млн. человек. Благодаря присоединению к Болонскому процессу в 2010 году, Казахстан начал развивать совместные учебные программы с зарубежными вузами, интернационализировать систему высшего образования, а также привлекать иностранных студентов и преподавателей. В вузах страны реализуется порядка 245 совместных обучающих и двудипломных программ. Страна продолжает привлекать к сотрудничеству

вузы из Турции, Германии, Канады, Америки, Китая, Южной Кореи, и все это с целью повышения качества образования. В казахстанских вузах открывается множество программ бакалавриата на английском языке и в рамках этой стратегии правительство приглашает иностранные университеты приехать в Казахстан и открывать свои кампусы. К примеру, в настоящее время в стране открываются филиалы 33 зарубежных вузов, из которых 7 запускаются в сентябре 2024 года (Правительство РК, 2024).

Кроме того, новой Концепцией развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023-2029 годы (Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 248) предусмотрено создание единого Центрально-Азиатского пространства высшего образования. В рамках реализации данной задачи в пределах Центральной Азии планируются организация научных и профессиональных стажировок для преподавателей и работников вузов, а также реализация совместных программ подготовки магистров и научных проектов. Также прорабатывается вопрос создания Альянса университетов и Альянса студентов стран Центральной Азии для осуществления академического и культурного обмена передовыми практиками и взаимного обучения. Кроме того, по аналогии сетевых университетов ШОС и СНГ предусматривается запуск Сетевого университета Совета тюркских государств, который нацелен на расширение академических и творческих возможностей молодежи и граждан тюркских государствах.

Вместе с тем для дальнейшего развития системы высшего образования издаются специальные правительственные постановления, обеспечивающие сохранение автономии новых учебных заведений. В 2018 году в Закон Республики Казахстан «Об образовании» были внесены изменения, направленные на расширение академической и управленческой независимости вузов. Университеты могут разрабатывать собственные комплексные и гибкие образовательные программы, которые создаются с учетом результатов, полученных в ходе обучения, и ориентированы на современный рынок труда. Прохождение программ бакалавриата становится возможным в ускоренном

режиме, что позволит сократить финансовые и временные затраты на получение высшего образования внутри страны, а студенты получат актуальные знания о профессии. Кампусам иностранных вузов дается максимальная свобода и гибкость для работы в регионе. Таким образом, активное развитие и расширение международного сотрудничества на уровне вузов и научных организации также приведет к улучшению подготовки профессорско-преподавательского состава казахстанских университетов, а также внесет вклад в «дипломатию образования» страны.

Благодаря программам обмена и внешней мобильности в Казахстане расширяются программы академической мобильности и спектр стран и программ для реализации академических обменов и визитов. Университеты также приглашают иностранных профессоров работать в Казахстане как краткосрочном, так и в долгосрочном формате. Государством финансируется привлечение 200 зарубежных ученых ежегодно (Правительство РК, 2024). Поскольку ближайший сосед, Россия, которая являлась одной из важных направлений образовательной миграции, все больше оторвана от западных университетов, Казахстан стремится заполнить этот вакуум.

Более того, по мнению руководства министерства науки и высшего образования, из-за российских санкций второй лучшей страной для всех евразийских исследований, русских исследований и славистики, а также изучения русского языка является Казахстан. Поэтому Казахстан стремится извлечь как можно больше выгоды из сложившейся геополитической ситуации в регионе, в том числе по позиционированию страны на международной арене и развитию новых партнерских отношений. Безусловно, у Казахстана нет таких богатых ресурсов, как у некоторых арабских стран, чтобы инвестировать в образование. В стране также нет устойчивых академических традиций, как в европейских странах или университетах Северной Америки. Единственным выходом для Казахстана является делать смелые шаги и реформы, постоянно экспериментировать, пробовать новое в системе образования на основе мирового опыта, а также тестировать интересные инновации.

На сегодняшний день в Казахстане имеются большие возможности для трудоустройства как местных студентов, так и иностранных студентов. Для того, чтобы выпускники вузов соответствовали требованиям рынка труда, казахстанские вузы на постоянной основе обновляют свои учебные программы. Казахстан также первая страна в постсоветском пространстве, которая сотрудничает с глобальной платформой онлайн обучения – Coursera, и предлагает широкий спектр курсов в рамках национальной учебной программы, а также запускает программы по разработке блокчейнов и обеспечению соответствия Binance, создает 50 цифровых лабораторий с Huawei и разрабатывает курс с Google по грамотности в области искусственного интеллекта (Stacey, 2024). Данная инициатива позволила создать на базе 35 вузов Академии Huawei ICT, с 350 преподавателями, обученными развитию блокчейн-технологий. Казахстанские вузы получили доступ к более 20 тысяч онлайн-курсов и 4 200 курсам по искусственному интеллекту от ведущих университетов мира (Правительство РК, 2024).

Таким образом, международное образование не только полезно для привлечения талантов, но и приносит прибыль с экономической точки зрения. Бесспорно, и то, что образование является неэластичным товаром. Даже если цены изменятся, многие люди будут стремиться получить лучшее образование, особенно в азиатской части мира. Азиатский менталитет очень ориентирован на образование. Яркое тому свидетельство готовность семей в Индии, Китае и Центральной Азии пожертвовать всем, чтобы дать своему ребенку лучшее образование. Этим и объясняется стремление Казахстана выйти на азиатский рынок, приглашая мировые университеты стать частью развивающегося рынка образования.

Прием иностранных студентов

Согласно национальному законодательству, в Казахстане прием иностранных граждан по государственному образовательному заказу осуществляется на конкурсной основе:

- образовательные гранты по стипендиальным программам Республики Казахстан;

- образовательные гранты в рамках международных договоров Республики Казахстан;
- образовательные гранты на обучение в международных университетах, создаваемых на основе межгосударственных соглашений, осуществляемые университетами самостоятельно (Закон Республики Казахстан об образовании от 27 июля 2007 года № 319-III).

Также прием иностранных граждан на обучение в вузы на платной основе осуществляется по результатам собеседования, проводимого приемными комиссиями вузов или научно-исследовательскими организациями в течение календарного года. В этом случае зачисление иностранных граждан осуществляется в соответствии с академическим календарем за 5 дней до начала следующего академического периода. За последние годы количество иностранных студентов в казахстанских вузах утроилось.

В Казахстане доля иностранных студентов является ключевым индикатором Стратегического плана развития Казахстана до 2025 года. В 2023-2024 учебном году в Казахстане обучалось 28 169 (4,7%) иностранных студентов. Для иностранных студентов предусматриваются подготовительные курсы или программы Foundation при вузах Казахстана, которые направлены на подготовку абитуриента к поступлению в университет. Программы Foundation призваны сократить различия в довузовской подготовке и обеспечить равный доступ абитуриента к университету. Данные курсы в вузах организуются в целях повышения уровня общего образования и языковой подготовки граждан Республики Казахстан, иностранцев, казахской диаспоры и лиц без гражданства, проживающих в Казахстане, для поступления в вузы (ENIC-Kazakhstan, 2023).

Международное сотрудничество

В системе высшего образования Казахстана особое значение уделяется развитию международного сотрудничества и вопросам интернационализации образования. С этой целью казахстанские вузы страны заключают международные соглашения с ведущими зарубежными вузами, участвуют в международных проектах, приглашают к ра-

боте иностранных ученых, реализуют совместные и двойные образовательные программы. В рамках сотрудничества по внедрению совместных образовательных программ казахстанские вузы наладили партнерские отношения с 31 университетом из 13 стран мира.

По информации Национального центра развития высшего образования с 2012 года в вузах Республики Казахстан активно внедряются и реализуются обучение на трех языках (полиязычие) и образовательные программы на английском языке, подготовка педагогических кадров для преподавания на английском языке по специальностям «Биология», «Химия», «Физика» и «Информатика» (естественнонаучный цикл). Целью такой подготовки в вузах является: подготовка высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов различных специальностей, обладающих языковой компетенцией на основе владения английским языком, мобильных в международном образовательном пространстве и на рынке труда.

Открытие филиалов университетов способствует повышению репутации и узнаваемости казахстанского высшего образования за рубежом. Казахские вузы прорабатывают вопрос открытия представительств на базе вузов стран СНГ. Так, в рамках соглашения в Республике Монголия открылись приемные ВКГУ имени С. Аманжолова. В Узбекистане открыты учебно-консультационные центры казахстанских вузов для оказания учебно-методической помощи абитуриентам и студентам. Одним из них является центр ЮКГУ имени М. Ауэзова. Подобная деятельность вузов Казахстана способствовала увеличению количества принятых абитуриентов из Узбекистана до 60,6% от общего числа поступивших студентов.

Развитие Казахстана как образовательного центра в Центральной Азии стимулирует доступ к высшему образованию для иностранных граждан. Выход казахстанского высшего образования на зарубежные рынки является задачей Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года и будет способствовать повышению конкурентоспособности и востребованности национальной системы высшего образования. Таким образом, система высшего образования Республики Казахстан сегодня кардинально реформируется по ведущей ев-

ропейской модели. Более того, система образования страны постоянно совершенствуется, чтобы каждый гражданин Республики Казахстан всегда имел возможность получить качественное образование, конкурентоспособное на рынке труда

В 2020 году Республика Казахстан отметила 10-летие внедрения Болонских стандартов и европейских подходов в систему высшего образования страны. К обязательным параметрам Болонского процесса, помимо трехуровневой системы высшего и послевузовского образования, относятся: введение академических кредитов ECTS; академическая мобильность обучающихся, ППС и административного персонала; Приложение к европейскому диплому (ENIC-Kazakhstan, 2023).

К слову, система перевода кредитов ECTS (European Credit Transfer System – европейская система перевода и накопления баллов) позволяет оценить освоение и развитие образовательных программ в единицах трудоемкости. Она ориентирована в основном на перевод кредитов для обеспечения академической мобильности. При этом система ECTS была введена в 1987 году как экспериментальная схема в рамках программы ERASMUS. Переход Казахстана на кредитную технологию начался в 2002 году. Основная цель внедрения системы ECTS: переход к современной схеме организации образовательного процесса, основанной на использовании системы переводных и накопительных кредитов. Таким образом, на сегодняшний день программы бакалавриата в Казахстане имеют 240 кредитов, 300 кредитов по специальности, 60-120 кредитов в магистратуре, а также 180 кредитов в докторантуре.

Еще одним важным направлением развития международного сотрудничества является академическая мобильность студентов, ППС и административного персонала. Начало реализации программы академической мобильности в вузах Казахстана датируется 2011 годом. За период с 2011 по 2020 год количество студентов, выбывших по программе мобильности в целом за счет бюджетных и внебюджетных средств, составило 17 007 человек (ENIC-Kazakhstan, 2023).

Сегодня академическая мобильность в Казахстане реализуется в трех формах: внешняя исходящая, внешняя входящая, внутренняя.

География исходящей мобильности включает ведущие университеты Западной и Восточной Европы. Внебюджетными источниками финансирования академической мобильности являются: личные средства студентов, средства вузов, средства программ «Эразмус», «Мевлана», немецкой службы обмена DAAD и др. В современных условиях наблюдается тенденция к увеличению количества и качества источников внебюджетного финансирования, что свидетельствует о широте выбора казахстанцами образовательных программ.

Следует отметить, что программы академической мобильности в казахстанских вузах обеспечивают подтверждение полученных студентами образовательных кредитов в зарубежном-вузе партнере. Это возможно благодаря Лиссабонской конвенции о признании квалификаций высшего образования в Европейском регионе (1997 г.), а также обязательным параметрам Болонского процесса, что является неотъемлемым требованием для всех участников европейской зоны высшего образования. На нормативном уровне этот параметр регулируется положениями Государственного общеобязательного стандарта высшего и послевузовского образования (пункты 37, 64).

Помимо вышеперечисленных положений, в параметры Болонского процесса входит также обеспечение качества образования, обеспечение признания квалификаций на уровне европейского образовательного процесса, образование на протяжении всей жизни и т.д. Для повышения качества образования и регулирования процессов в этой сфере в Казахстане в 2012 году введена независимая аккредитация образовательных учреждений и программ в сфере профессионального образования и обучения. В ходе второй встречи министров образования государств-членов Евросоюза и стран Центральной Азии, состоявшейся 23 июня 2017 года в Астане, при подписании Астанинской декларации была отмечена необходимость принятия мер по повышению качества в сфере образования и профессиональной подготовки во всех странах Средней Азии.

В контексте непрерывного обучения Болонский процесс, начавшийся в 1999 году, превратился в международное движение за признание неформального и неофициального обучения. Неформальное обра-

зование – это обучение, которое происходит вне системы формального образования – обучение, обучение на рабочем месте, наставничество, самообразование и другие формы. Неформальное образование включает в себя те навыки и умения, которые человек приобретает в процессе жизни, не прибегая к целевому обучению, навыки работы с техникой и другие формы. Разработка процедур признания неформального и информативного обучения является показателем эффективности результатов любого обучения, независимо от формы его реализации.

Закон Республики Казахстан «Об образовании» утвердил официальный статус неформального образования. Следующим шагом в рамках концепции непрерывного обучения и непрерывного образования должно стать формирование интегрированной системы признания результатов обучения неформального и информативного образования. Согласно государственному общеобязательному стандарту высшего и послевузовского образования результаты неформального образования вузами признаются, в том числе микроквалификации, нано-кредиты и наращиваемые степени (Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 20 июля 2022 года No 2).

Государственные стипендии внешней мобильности

Стипендии внешней мобильности сыграли важную роль в развитии Республики Казахстан. Программа «Болашак» – эта первая и самая известная стипендиальная программа, основанная в 1993 году, в то время, когда вузы страны испытывали недостаток ресурсов и отсутствовало множество специализированных программ. Международная стипендия «Болашак» сегодня имеет более 12,5 тысяч выпускников и сыграла важную роль в установлении международных связей и развитии навыков в ключевых областях (ЦМП, 2024).

Дополнительные программы мобильности в Казахстане появились после вхождения страны в Европейскую зону высшего образования (Болонский процесс) в 2010 году (ЦБП, 2018). В совокупности эти программы обеспечивают важный импульс для развития человеческого капитала страны, поскольку они работают над улучшением об-

разовательной, промышленной, гражданской и медицинской инфраструктуры. Их структура и масштаб также служат иллюстрацией меняющихся потребностей и приоритетов страны.

Стипендия «Болашак»

Учрежденная указом президента международная стипендия «Болашак» (1993 г.) в первые годы своей реализации была нацелена на подготовку магистров и бакалавров в приоритетных отраслях как социальные и гуманитарные науки, медицина и инженерия. Большинство стипендиатов направлялись на обучение в университеты Франции, Германии, Великобритании и США (ЦМП, 2024).

По мере развития программы ее направленность менялась согласно социально-экономическим потребностям страны. В 1997 году в ответ на новый национальный план экономического развития больший упор был сделан на обучение науке и технологиям, а круг принимающих стран был расширен. В 2000 году были добавлены докторские стипендии, а требования к иностранному языку были снижены, чтобы стимулировать дополнительные заявки в области техники, науки и технологий. В 2005 году количество стипендий было значительно увеличено (до 3-х тысяч) ежегодно, что стало возможным благодаря растущему экспорту природных ресурсов.

В 2011 году подготовка специалистов по программам бакалавриата была отменена, чтобы направить больше средств на гранты для выпускников в области государственного управления, промышленного развития, образования, здравоохранения, инженерии и менеджмента. Программа также добавила программы краткосрочных стажировок для инженеров, ученых и медицинских работников.

Рабочим органом программы является Министерство образования и науки Казахстана. Рассмотрением документов претендентов и проведением персональных собеседований с ними занимается Независимая экспертная комиссия. Утверждение перечня приоритетных специальностей, а также решение о присуждении стипендии осу-

ществляется Республиканской комиссией по подготовке кадров за рубежом при Администрации Президента Республики Казахстан.

В список вузов, рекомендованных для обучения в рамках программы «Болашак», входит около 200 топовых вузов мира, преимущественно западных стран. Стипендии Болашак покрывают все расходы, связанные с получением степени (подача заявления в университет, виза и транспортные расходы, оплата обучения в университете, стипендия на проживание и питание). Размер стипендии варьируется в зависимости от страны и места проживания (ЦМП, 2023).

После завершения обучения обладатели стипендии «Болашак» должны вернуться в Казахстан для работы в соответствующей области в течение пяти лет в городах республиканского значения и трех лет в регионах страны. Чтобы гарантировать данное обязательство, стипендиаты перед началом обучения вносят недвижимый залог, равный общей стоимости их обучения.

По информации Центра международных программ, администратора программы «Болашак» на сегодняшний день в рамках программы «Болашак» подготовлено 12 624 специалистов. Из них – 7 271 чел. (57,6%) по программе магистратуры, 2 620 чел. (20,8%) – бакалавриата, 223 чел. (1,8%) – докторантуры, а также 283 чел. (2,2%) – другие программы (ЦМП, 2024).

Большая часть стипендиатов проходила обучение по гуманитарным направлениям – 6 963 чел. (55%), техническим – 4 557 чел. (36%), а остальные по медицинским – 882 чел. (7%) и творческим направлениям – 222 чел. (2%).

Стипендиаты выбирают для обучения Великобританию и Ирландию – 5 774 чел. (45,7%), Соединенные Штаты Америки и Канаду – 3 506 чел. (27,8%), страны Европы – 1 478 чел. (11,7%), страны Азии и Океании – 992 чел. (7,9%), а также Российскую Федерацию – 874 чел. (6,9%) (АО «Центр международных программ», 2024).

Стипендии академической мобильности

Казахстан стал участником Болонского процесса в 2010 году. В целях соответствия Болонским стандартам последовал ряд новых инициатив в сфере высшего образования, в том числе план по значительному увеличению мобильности студентов и преподавателей высшего образования. В 2011 году была учреждена программа академической мобильности с целью направлять на семестровое обучение за рубежом 300 студентов ежегодно (ЦБП, 2018).

Стипендии академической мобильности поддерживают обучение во всех областях, но открыты только для студентов, обучающихся в государственных и национальных университетах Казахстана. В отличие от «Болашака» участники программ академической мобильности ограничиваются обучением в вузах-партнерах своего университета.

Данная программа мобильности финансируется Министерством высшего образования и науки с определением соответствующего количества стипендий, выделяемым каждому университету. Программа покрывает расходы на проезд в оба конца, медицинскую страховку, оформление визы и расходы на проживание в течение 120 дней. При этом университеты-партнеры не взимают плату за обучение казахстанских студентов и обеспечивают их жильем.

Казахстанские вузы направляют участников программ академической мобильности в страны-участницы Болонского процесса, входящие в Европейский Союз: Болгарию, Германию, Грецию, Испанию, Италию, Литву, Польшу, Португалию, Румынию, Словакию, Словению, Францию, Чехию.

Согласно *Правилам направления для обучения за рубежом*, в том числе в рамках академической мобильности (приказ МОН от 19 ноября 2008 года № 613) на участие в программах мобильности могут претендовать студенты 2-3 курсов бакалавриата, магистранты, докторанты, с высокой академической успеваемостью и свободно владеющие иностранным языком. Главным и обязательным требованием является наличие языкового сертификата международного образца, как IELTS, TOEFL, OnDaF, DELF, TCF, Goethe-Zertifikat.

Администрированием программ академической мобильности занимается Национальный центр высшего образования (Центр болонского процесса).

На данные программы мобильности казахстанское правительство выделило более 10 000 стипендий, тем самым инвестируя большие средства для развития интеллектуального капитала страны. Данные меры также коррелирует с постулатами Болонского процесса, так как страны участники европейской зоны высшего образования должны принимать все меры для повышения качества высшего образования, академической мобильности и оценки результатов.

По данным вузов Казахстана общее количество казахстанских студентов, принявших участие в программе академической мобильности за 2017-2023 гг. составило 27 156 человек. В разрезе источников финансирования за 13 лет (2011-2023 гг.) за счет госбюджета по академической мобильности обучились – 7278, за счет внебюджетных средств – 19 878 казахстанских студентов (НЦРВО, 2023).

Следует также упомянуть, что по сведениям Министерства науки и высшего образования Казахстана, в 2023/2024 учебном году в казахстанских вузах обучалось более 26 тысяч студентов-иностранцев, что на три процента больше, чем годом ранее. По состоянию на май 2024 года наибольшее число иностранных студентов в Казахстане приезжает из Индии (8699 человек), Узбекистана (6721 человек) и Туркменистана (2750 человек). Но этими странами список не ограничивается. Небольшими группами приезжают студенты из Европы, США и Африки. В ряде университетов иностранные студенты представляют 17 стран мира (к примеру, университет Нархоз).

Наибольшей популярностью среди иностранных студентов пользуются три направления обучения: здравоохранение и социальное обеспечение, педагогические специальности, а также бизнес, управление и право. Следует отметить, что в казахстанских вузах образовательные программы предусмотрены на казахском, английском или русском языках. Таким образом, языковых ограничений для иностранных студентов нет.

Однако по данным мирового агентства QS World University Rankings (2020), казахстанские вузы не уделяют должного внимания на содержательную наполняемость и интерфейс своих веб-сайтов для привлечения абитуриентов. Не развиты инструменты виртуальной активности, которые полезны для абитуриентов из отдаленных государств: виртуальные туры по кампусу, виртуальные дни открытых дверей и другие механизмы. Казахстанские вузы все чаще полагаются на государственный образовательный заказ как основной источник финансирования и не уделяют должного внимания выработке эффективных механизмов по рекрутингу иностранных студентов в качестве потенциального источника дохода.

Программа «500 ученых»

Программа «500 ученых» утверждена в 2021 году на основании поручения Президента страны Касым-Жомарта Токаева для повышения квалификации казахстанских ученых в лучших научных центрах мира (GovKz, 2021).

Данная программа предоставляет уникальную возможность для казахстанских ученых пройти стажировку за счет государства. Научную стажировку ученые могут пройти в более 40 странах мира. Среди них университеты и международные компании США (Columbia University, Massachusetts Institute of Technology, Apple Inc, Microsoft Corp, Google Inc), Великобритании (Kings College London, University of Oxford), Японии (Tokyo Institute of Technology, Toyota Group) и др. (МинпросРК, 2021).

Программа «500 ученых» направлена на повышение квалификации научных, научно-технических кадров в ведущих зарубежных организациях высшего и послевузовского образования, научных центрах и отраслевых организациях.

Основным заказчиком программы научных стажировок выступает Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан. Администратором программы является АО «Центр международных программ» Министерства науки и высшего образования Рес-

публики Казахстан, которое осуществляет комплекс мероприятий по организации и проведению отбора претендентов, мониторинг выполнения программы прохождения научной стажировки и выполнение трудовой отработки победителей конкурсов.

Расходы на прохождение стажировки, перелет, медицинскую страховку, визовые сборы, приобретение учебных материалов, на ежемесячную стипендию в зависимости от страны нахождения стипендиатов, покрываются за счет государственного бюджета.

Научная стажировка осуществляется в рамках проводимого научного исследования в соответствии с перечнем приоритетных направлений научных исследований сроком от 3 до 12 месяцев в зарубежных организациях, входящих в список ведущих зарубежных организаций высшего, послевузовского образования, научных центров и иных организаций, рекомендуемых для прохождения научных стажировок (ЦМП, 2024).

После завершения прохождения научной стажировки за рубежом, выпускники программы «500 ученых» должны осуществить непрерывную трудовую деятельность (отработку) не менее 3 лет в организации, которой они были направлены на стажировку, согласно заявке работодателя. Документы кандидатов на прохождения научной принимаются через портал egov.kz. Прием заявок и конкурсный отбор по «500 ученым» проходит онлайн в разделе «Личный кабинет претендента» на портале bolashak.gov.kz.

Особым приоритетом обладают лица, профилирующиеся по инженерно-техническим и медицинским направлениям. При этом Перечень приоритетных направлений и специальностей формируется по заявкам работодателей из числа НИИ, высших учебных заведений, центральных и местных государственных органов на основе краткосрочных и долгосрочных стратегий, а также соответствующих планов развития. Кандидаты могут пройти стажировку по широкому спектру направлений, в том числе по таким актуальным отраслям, как водная безопасность и водоотведение, агролесоводство, строительство, АПК, искусственный интеллект, молекулярная генетика и многое другое.





РАЗДЕЛ IV

ДИЗАЙН И МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

В рамках нашего исследования была применена комплексная методология, объединяющая качественные и количественные методы для всестороннего анализа государственной политики в области инвестиции в человеческий капитал, оценки применения интеллектуального потенциала казахстанцев, обучающихся и проживающих за границей, а также для исследования готовности работодателей привлекать в работе выпускников зарубежных вузов в Казахстане. Подобный дизайн смешанных методов предлагает ряд преимуществ при подходе к сложным исследовательским проблемам, поскольку он объединяет философские основы как постпозитивизма, так и интерпретативизма, переплетая качественные и количественные данные таким образом, чтобы наиболее широко и глубоко раскрыть предмет исследования (Fetters, 2016). Он также предлагает логическую основу, методологическую гибкость и глубокое понимание подходов исследования (Maxwell, 2016). Таким образом, триангуляция как качественная исследовательская стратегия позволяет выработать всестороннее понимание исследовательской проблемы и про-

верить её достоверность путем объединения информации из разных источников (Carter et al., 2014).

Целью данного исследования было также оценить текущие практики и выявить возможности для улучшения взаимодействия между казахстанскими выпускниками зарубежных вузов и работодателями, а также сформулировать рекомендации по улучшению государственной политики в этой области. Важным аспектом было также изучение факторов, влияющих на трудоустройство и профессиональную реализацию этих выпускников.

Для достижения цели исследования были выбраны несколько ключевых методов: глубинные интервью, анкетирование, интервью с работодателями и представителями организаций, а также экспертные интервью.

Глубинное интервью – это метод качественного исследования, который используется для проведения подробных интервью с небольшим количеством участников (Morris, 2015). Цель глубинного интервью – получить подробную информацию, которая проливает свет на точку зрения, опыт, чувства человека и его значение по конкретной теме или проблеме. Подобное интервью, широко используемое в социальных науках, особенно актуально в случаях, когда требуется всестороннее изучение феномена (Gubrium et al., 2012).

Экспертное интервью в свою очередь помогает собрать глубокие идеи и знания от людей, обладающих специальными знаниями и авторитетом в конкретной области, секторе или теме (Van Audenhove & Donders, 2019). Интервью с экспертами по предметной области играют ключевую роль в общем исследовательском процессе, служа динамичным средством сбора информации из первых рук по теме/компании, проверки гипотез и уточнения стратегических инициатив (Doring, 2020).

Анкетирование, в том числе онлайн анкетирование, предоставляет мощную основу для расширенного анализа данных с использованием различных подходов набора участников. Как правило, к анкетированию привлекаются лица, обладающие конкретными знаниями, идеями или опытом, связанными с предметом исследования (Creswell

& Hirose, 2019). Данный метод определяется как «сбор информации от выборки людей посредством их ответов на вопросы» (Check & Schutt, 2012, стр. 160). В анкетировании могут использоваться как стратегии количественного исследования (например, использование анкет с числовыми оценками), так и стратегии качественного исследования (например, использование открытых вопросов) или обе стратегии (т. е. смешанные методы) (Dillman et al., 2014).

Каждый из указанных методов был выбран с учетом их способности предоставить наиболее полные и обоснованные данные по исследуемым вопросам.

Глубинные интервью (Приложения А, Б)

Глубинные интервью с казахстанскими выпускниками зарубежных вузов стали основным инструментом качественного анализа в рамках данного исследования. Было проведено 44 интервью, из которых половина состоялась с выпускниками, проживающими в Казахстане, а другая половина – с теми, кто находится за границей. Выбор респондентов основывался на их образовательном профиле, текущем месте проживания и профессиональной деятельности. Глубинные интервью позволили глубже понять личные и профессиональные стороны жизни выпускников, их мотивацию для учебы за границей, а также факторы, повлиявшие на их решение остаться за границей.

Как ранее уже отмечалось, преимущества глубинных интервью заключаются в их способности выявлять уникальные особенности личного опыта и мнений, которые часто не совсем полно раскрываются при использовании количественных методов. Таким образом, глубинное интервью позволило собрать наиболее детализированную информацию о процессе адаптации выпускников после завершения ими обучения за рубежом, их профессиональной реализации, а также о том, как они используют полученные за границей знания и навыки в своей текущей деятельности.

Информация, полученная в ходе глубинных интервью, также способствовала более глубокому пониманию проблем и потребностей

респондентов, что стало основой для дальнейшего анализа и выработки рекомендаций.

Анкетирование (Приложения В)

С целью сбора количественных данных для текущего исследования было проведено анкетирование среди 1111 молодых казахстанцев, завершивших обучение в зарубежных вузах. Этот метод позволил получить статистически значимую информацию о демографических характеристиках респондентов, их образовательном и профессиональном опыте, а также о применении полученных знаний и навыков на практике. Анкетирование обеспечивало широкое покрытие предмета исследования и позволило выявить наиболее общие тенденции, которые дополнили сведения, полученные в ходе глубинных интервью.

Анкеты были разработаны таким образом, чтобы охватить ключевые аспекты, влияющие на профессиональную деятельность казахстанских выпускников зарубежных вузов, такие как удовлетворенность работой, текущее финансовое положение, карьерные перспективы и соответствие полученных знаний требованиям рынка труда. Количественные данные, собранные через анкеты, предоставили возможность провести статистический анализ и выявить закономерности, которые затем были сопоставлены с качественными результатами глубинных интервью.

Анкетирование среди представителей государственных органов, национальных компаний, учебных заведений и иных организаций (Приложение Г)

Дополнительно ко всему было проведено анкетирование среди более чем 1000 представителей государственных органов, национальных компаний, учебных заведений и иных организаций. Целью этого анкетирования было оценить готовность организаций к применению интеллектуального потенциала казахстанцев, обучающихся и проживающих за границей, а также выработать рекомендации по совершенствованию алгоритмов и стратегий взаимодействия между казахстанскими работодателями и выпускниками зарубежных вузов.

Анкетирование дало возможность собрать масштабные данные о том, как организации воспринимают и используют интеллектуальный потенциал выпускников зарубежных вузов, какие существуют механизмы взаимодействия и поддержки в данном направлении, а также какие рекомендации могут быть выработаны для улучшения механизмов использования интеллектуального потенциала молодых профессионалов. Эти данные стали основой для анализа и формирования рекомендаций, направленных на повышение эффективности применения знаний и навыков казахстанских выпускников лучших зарубежных вузов.

Интервью с работодателями и представителями организаций (Приложение Д)

Параллельно с интервью с казахстанскими выпускниками зарубежных вузов было проведено 25 интервью с работодателями, представителями государственных органов, национальных компаний, учебных заведений и других организаций. Целью этих интервью было изучение готовности этих структур к применению интеллектуального потенциала казахстанцев, обучавшихся и проживающих за границей. Вопросы интервью касались взаимодействия с выпускниками, существующих механизмов поддержки и сотрудничества, а также потребностей и ожиданий работодателей.

Данный метод качественного исследования был выбран для получения объективного взгляда на восприятие выпускников работодателями и оценку эффективности текущих практик взаимодействия. Он позволил выявить существующие барьеры и возможности для улучшения сотрудничества между работодателями и выпускниками, а также определить, насколько широко государственные и частные организации готовы использовать интеллектуальный потенциал квалифицированных казахстанцев.

Экспертные интервью (Приложение Е)

В рамках данного исследования дополнительно к вышеупомянутым подходам исследования было проведено 25 экспертных интервью

с ключевыми специалистами в области миграции, образовательной политики и академической мобильности. Экспертные интервью были направлены на сбор качественной информации и получение рекомендаций по улучшению государственной политики в сфере образовательной миграции и применению интеллектуального потенциала выпускников зарубежных вузов.

Эксперты были отобраны на основе их профессионального опыта и квалификации. Важными критериями для отбора являлись наличие высшего образования, опыт работы в сфере миграции или образования не менее 5 лет, наличие аналитических и научных публикаций по соответствующей теме, а также участие в разработке государственных программ и концепций. Эти интервью предоставили глубокое понимание проблем и перспектив в данной области, что стало основой для выработки рекомендаций по совершенствованию государственной политики.

Обоснование выбора методов

Выбор представленных методов исследования был основан на необходимости комплексного подхода к раскрытию выбранной темы, охватывающей как личные, так и профессиональные аспекты жизни казахстанцев, обучавшихся за границей. Интеграция количественных данных с глубоким пониманием выводов, полученных с помощью качественных методологий, обеспечивает лучшее понимание проблемы исследования (Creswell, 2014).

Глубинные интервью и экспертные интервью предоставили качественные данные, которые позволили глубже понять индивидуальные и профессиональные потребности молодых и амбициозных казахстанцев. Анкетирование обеспечило количественное подтверждение этих данных, а интервью с работодателями помогли оценить текущие практики и выявить области для дальнейшего улучшения.

Комбинирование различных методов обеспечило всесторонний анализ проблемы, что позволило сделать обоснованные выводы и выработать рекомендации, направленные на улучшение взаимодействия между казахстанскими выпускниками зарубежных вузов и работода-

телями. Этот подход также способствовал созданию целостной картины текущей ситуации и выявлению ключевых факторов, влияющих на успешность применения интеллектуального потенциала казахстанцев за границей и в Казахстане.

Таким образом, методология исследования была тщательно спланирована и реализована, что обеспечило высокую достоверность и обоснованность полученных результатов. Это позволило выработать рекомендации по совершенствованию государственной политики и стратегий взаимодействия, направленных на эффективное использование интеллектуального потенциала казахстанцев, обучавшихся за границей.

При анализе социо-демографических характеристик выпускников зарубежных вузов, проживающих в Казахстане, можно получить важные инсайты о структуре выборки и характеристиках участников нашего исследования. К слову, в рамках проведенного исследования нами было опрошено 22 респондента, которые завершили обучение в зарубежных университетах и вернулись в Казахстан. Несмотря на то, что выборка была целенаправленной с учетом критериев участия, в данном интервью мог участвовать каждый, кто хотел поделиться своим уникальным опытом обучения за границей и дальнейшими перспективами. Подобная выборка используется, когда у исследователя есть четкое представление о конкретных характеристиках, в которых он заинтересован, и выбранная выборка, точно отражает эти характеристики (Palinkas et al., 2015).

Таким образом, представленная статистическая выборка достаточна для обеспечения репрезентативности и позволяет раскрыть важные аспекты образовательной мобильности и интеллектуальной миграции среди молодых казахстанцев. Размер выборки также нацелен на обеспечение надежных данных, что позволяет выявить ключевые тенденции и особенности данной группы.

Таблица 1. Список участников интервью: казахстанские выпускники зарубежных вузов, проживающие в Казахстане

№	Возраст	Пол	Страна обучения	Регион проживания
Участник 1	30	Мужчина	Канада	Карагандинская область
Участник 2	29	Женщина	Австрия	г. Астана
Участник 3	36	Мужчина	РФ	г. Шымкент
Участник 4	30	Мужчина	Великобритания	г. Астана
Участник 5	27	Мужчина	РФ	Актюбинская область
Участник 6	46	Женщина	Чехия	г. Астана
Участник 7	29	Мужчина	КНР	г. Астана
Участник 8	31	Мужчина	Южная Корея	г. Астана
Участник 9	30	Женщина	Канада	г. Алматы
Участник 10	29	Женщина	КНР	Мангистауская область
Участник 11	29	Мужчина	КНР	Мангистауская область
Участник 12	30	Женщина	Великобритания	ЗКО
Участник 13	35	Мужчина	Великобритания	СКО
Участник 14	28	Мужчина	Малайзия	Актюбинская область
Участник 15	32	Женщина	Великобритания	ВКО
Участник 16	36	Мужчина	США	Костанайская область
Участник 17	29	Мужчина	США	г. Астана
Участник 18	29	Женщина	Великобритания	Атырауская область
Участник 19	27	Женщина	Венгрия	Атырауская область
Участник 20	39	Женщина	Венгрия	Карагандинская область
Участник 21	41	Мужчина	Австралия	г. Алматы
Участник 22	36	Мужчина	РФ, Швейцария	ВКО

Согласно установленной социо-демографической характеристике, средний возраст участников интервью составляет 31 год, с диапазоном от 27 до 46 лет. Подавляющее большинство респондентов (61%) находятся в возрастной категории от 27 до 36 лет. Этот возрастной профиль свидетельствует о том, что респонденты находятся в активной профессиональной фазе, что позволяет получить ценные сведения о влиянии образовательной мобильности на их карьерное развитие. Такое возрастное распределение важно для анализа профессиональной интеграции и карьерного роста выпускников.

В выборке наблюдается преобладание мужчин, которые составляют 59% от общего числа респондентов. Женщины составляют 41%. Это соотношение может отражать общие тенденции в международном образовании, где в некоторых областях мужчины представлены в большем количестве. Анализ гендерного распределения может дать дополнительное понимание о возможных различиях в трудовой интеграции и карьерных путях между мужчинами и женщинами.

Распределение по странам обучения показывает, что большинство респондентов получили образование в Великобритании (27%) и Китайской Народной Республике (23%). Это указывает на популярность этих стран как образовательных направлений среди казахстанских студентов. Также упоминаются США (9%), Канада (9%) и другие страны. Высокий интерес к Великобритании и Китаю может свидетельствовать о высоком уровне признания качества образовательных программ в этих странах.

Что касается региона проживания, то половина респондентов проживает в крупных городах Казахстана, таких как Астана и Алматы. Это подчеркивает тенденцию к концентрации высококвалифицированных кадров в крупных урбанистических центрах, что связано с наличием более развитой профессиональной инфраструктуры и большим числом карьерных возможностей. Оставшиеся 50% респондентов распределены по различным областям, включая Карагандинскую, Актюбинскую, Мангистаускую, Восточно-Казахстанскую и Костанайскую области. Это распределение демонстрирует доступность

карьерных возможностей для выпускников и в более удаленных регионах, несмотря на возможные ограничения.

Таким образом, социо-демографический анализ показывает, что выборка респондентов разнообразна по возрасту, полу, странам обучения и регионам проживания, что позволяет получить всестороннее представление о влиянии международного образования на карьерное развитие выпускников зарубежных вузов в Казахстане. Репрезентативность и разнообразие выборки способствуют более глубокой интерпретации данных и выявлению ключевых факторов, влияющих на трудовую интеграцию и профессиональное развитие выпускников.

Вместе с тем было проведено интервью с казахстанцами-выпускниками зарубежных вузов, проживающими в других странах (Таблица 2). Метод интервью в рамках данного исследования выбран для того, чтобы получить глубокое и подробное понимание применения знаний и навыков, полученных казахстанскими выпускниками зарубежных вузов, а также их мотиваций и карьерных путей.

Ученые отмечали, что особенность интервью заключается в том, что оно позволяет не только получить качественные данные, но и детализировать личные и профессиональные аспекты жизни респондентов, которые могут быть упущены при использовании более поверхностных методов, таких как опросы (Gubrium et al., 2012; Morris, 2015). Этот метод обеспечивает гибкость, позволяя задавать уточняющие вопросы, и позволяет анализировать невербальные сигналы, что добавляет дополнительный контекст к ответам участников

Рекрутинг участников проводился с учетом их казахстанского гражданства, полученного высшего образования за границей и текущего проживания за пределами Казахстана. Эти критерии позволили обеспечить целенаправленность и соответствие исследовательским целям. Процесс рекрутинга включал использование сетей профессиональных контактов, социальных медиа, специализированных платформ для выпускников и контактных данных университетов, в которых респонденты обучались. Это обеспечило разнообразие участников по образовательным и карьерным путям. Предыдущие исследования отмечают, что рекрутинг имеет основополагающее значение

для методологии исследования. Это сложный и в то же время очень важный фактор результативности исследований (Spratling, 2013; Newington & Metcalfe, 2014).

Таким образом, в исследовании приняли участие 22 респондента. Возрастной диапазон участников варьируется от 23 до 44 лет, что позволяет охватить как молодых специалистов, так и более опытных профессионалов. В выборке выделяются три возрастные группы: молодежная (23-30 лет), средний возраст (31-40 лет) и старшая группа (41-44 года). Молодежная группа составила 41% участников, средний возраст — также 41%, в то время как старшая группа составила 18%. Это распределение позволяет анализировать карьерные пути и профессиональный опыт на разных стадиях жизни.

По половому составу выборка сбалансирована, с равным числом мужчин и женщин, что составляет по 50% от общего числа участников. Половая сбалансированность способствует более объективному и всестороннему анализу полученных данных.

Что касается стран обучения и проживания, то выборка включает респондентов из разных регионов. В Европе представлены Великобритания, Германия, Франция, Швеция, Польша, Венгрия, Турция и Сербия, где обучались 9 участников, а в Северной Америке – Соединенные Штаты Америки и Канада, где обучались 6 респондентов. Из Азии представлены Япония, Китайская Народная Республика и Вьетнам, что охватывает 4 участников. Также среди участников есть представители России.

По странам проживания респонденты распределяются следующим образом: в Европе – Германия, Швеция, Норвегия, Сербия и Франция (7 участников), в Северной Америке – Соединенные Штаты Америки и Канада (5 участников), в Азии – Япония и Вьетнам (3 участника), и в России – (2 участника).

Таким образом, методология исследования, включающая выбор интервью как основного метода и тщательный рекрутинг участников, обеспечивает репрезентативность выборки и позволяет получить всестороннее представление о применении знаний и навыков казахстанских выпускников зарубежных вузов. Разнообразие по возрасту, полу,

странам обучения и проживания обеспечивает комплексный анализ профессионального опыта и карьерных путей респондентов.

Таблица 2. Список участников интервью: казахстанские выпускники зарубежных вузов, проживающие за рубежом

№	Возраст	Пол	Страна обучения	Страна проживания
Участник 1	37	Женщина	Венгрия, Швеция	Швеция
Участник 2	27	Женщина	Германия	Германия
Участник 3	35	Женщина	Великобритания	Норвегия
Участник 4	29	Женщина	Турция	Сербия
Участник 5	28	Мужчина	РФ	РФ
Участник 6	27	Женщина	Польша	Польша
Участник 7	27	Мужчина	Италия	Германия
Участник 8	28	Женщина	Япония	Япония
Участник 9	36	Мужчина	Великобритания	Турция
Участник 10	41	Женщина	Великобритания	Япония
Участник 11	29	Мужчина	КНР	США
Участник 12	29	Женщина	Венгрия	США
Участник 13	23	Мужчина	РФ	РФ
Участник 14	25	Мужчина	Канада	Великобритания
Участник 15	34	Мужчина	Финляндия, Канада	Германия
Участник 16	44	Женщина	Франция	Франция
Участник 17	36	Мужчина	Япония, Франция	Франция
Участник 18	41	Мужчина	Великобритания	Вьетнам
Участник 19	34	Женщина	США	ОАЭ
Участник 20	34	Мужчина	РФ, США	США
Участник 21	28	Женщина	Латвия	США
Участник 22	29	Мужчина	Канада	Канада

ПРОТОКОЛ ИНТЕРВЬЮ

Протокол можно рассматривать как руководство для осуществления интервью: что сказать в начале интервью, как представиться и представить тему собеседования, как получить подтверждение о согласии участников на интервью, как задавать вопросы и что сказать по окончании интервью (Jimenez & Orozco, 2021). Протокол должен быть легко понятным и охватывать все цели исследования, чтобы получить полное представление об объекте исследования (Yeong et al., 2018).

В рамках текущего исследования предлагаемое ко вниманию интервью состояло из 14 основных вопросов. Целью интервью было выяснение личного и профессионального опыта респондентов, их мотиваций, достижений и взглядов на возвращение в Казахстан.

Начало интервью было сосредоточено на сборе базовой информации о респонденте. Было выяснено, какой у них возраст, семейное положение, где они проживали на тот момент, какими языками они владели и какое образование имели. Эта информация служила для создания общего представления о каждом участнике и установления контекста их профессионального опыта. Знание базовых данных, таких как возраст и уровень образования, позволяло лучше понять, в каких условиях респонденты получили свой образовательный опыт и как это могло повлиять на их карьерные пути.

Следующим шагом было изучение образовательного опыта респондентов. Они рассказали, в каких странах они завершили обучение, по каким специальностям, сколько длилось их обучение и как они финансировали свои учебные программы. Эти данные предоставили ценную информацию о том, где и как респонденты получали образование, а также о возможностях, которые им были доступны. Информация о финансировании учебы помогла понять, насколько доступны зарубежные образовательные программы для казахстанских студентов и какие источники поддержки играли ключевую роль.

Третьим этапом было выяснение мотивов, побудивших респондентов обучаться за границей. Они объяснили, почему выбрали учебу в зарубежных вузах вместо обучения в Казахстане и что стало причи-

ной выбора конкретной страны и учебного заведения. Эти ответы позволили понять, какие факторы, такие как качество образования, репутация вузов или личные предпочтения, сыграли решающую роль в их решении. Это также дало возможность оценить привлекательность зарубежного образования для казахстанских студентов.

Во время интервью респонденты также обсудили навыки, знания и компетенции, которые они приобрели во время учебы за границей. Эти данные были полезны для оценки того, что именно респонденты считают наиболее ценным в своем образовательном опыте и как это влияет на их профессиональную жизнь. Определение приобретенных навыков помогло связать их с последующими карьерными достижениями.

Затем выяснялось, почему респонденты решили остаться за границей после завершения учебы. Вопросы были направлены на выявление причин, таких как профессиональные возможности, личные обстоятельства или культурные предпочтения, которые повлияли на их решение остаться за границей. Это дало представление о факторах, которые определяли их решение остаться в другой стране.

Процесс поиска работы и предложения по трудоустройству также стали важными темами интервью. Респонденты рассказали, получали ли они предложения от казахстанских или иностранных работодателей и какие стратегии использовали для поиска работы. Важность этого вопроса заключалась в понимании того, насколько эффективно выпускники могут находить работу в своей области и какие методы поиска работы оказываются наиболее успешными.

Обсуждение работы по специальности, полученной за границей, предоставило дополнительную информацию о профессиональных путях респондентов. Они объяснили, работают ли они по полученной специальности или нет, и если нет, то почему. Также было важно узнать о текущей или последней работе респондента, что позволило получить полное представление о его профессиональном опыте.

Удовлетворенность текущей заработной платой и ожидания в отношении доходов стали следующими темами для обсуждения. Респонденты оценили уровень своей зарплаты и выразили свои ожида-

ния, что помогло понять, насколько они удовлетворены финансовыми условиями своей работы и какие ожидания у них есть в этом плане.

Мотивация работать у текущего работодателя и условия для профессионального и личностного развития также были затронуты в интервью. Респонденты рассказали, что их мотивирует оставаться на текущем месте работы и какие условия создаются для их развития. Эти ответы предоставили информацию о факторах, способствующих профессиональному росту и удовлетворенности работой.

Обсуждение достижений и результатов работы позволило узнать о профессиональных успехах респондентов и их связи с Казахстаном. Этот вопрос позволил оценить, какие достижения респонденты считают наиболее значимыми и как их казахстанские корни могли повлиять на их карьерные успехи.

Кроме того, респонденты оценили, насколько применимы их знания и навыки, полученные за границей, в их текущей работе. Они объяснили, в каких сферах они сильны и какие препятствия мешают полному применению приобретенных знаний и компетенций. Это помогло выяснить, как респонденты используют свои навыки и что мешает им использовать их в полной мере.

Вопросы о применимости знаний в Казахстане и за границей позволили респондентам оценить, насколько их знания и навыки востребованы в разных контекстах. Эти ответы помогли понять, как респонденты видят применение своих навыков и какие факторы влияют на их востребованность.

Наконец, респонденты оценили, насколько эффективно Республика Казахстан инвестирует в обучение своих граждан за границей и что, по их мнению, должно быть сделано для эффективного применения их интеллектуального потенциала. Эти ответы предоставили ценные инсайты о том, как государственная политика воспринимается самими выпускниками и что, по их мнению, может быть улучшено.

В заключение, последний вопрос касался готовности респондентов вернуться в Казахстан на постоянное место жительства. Респонденты подробно объяснили свои причины, что помогло понять, какие

факторы влияют на их решение о возвращении и как они оценивают перспективы в родной стране.

Таким образом, протокол интервью охватывал ключевые аспекты жизни казахстанских выпускников зарубежных вузов, включая их мотивации, карьерные пути, профессиональные достижения и перспективы возвращения в Казахстан. Полученные данные предоставили комплексный анализ и глубокое понимание их опыта и взглядов, что является ценным для дальнейших исследований и разработки стратегий в области образования и трудоустройства.

Анкетирование

В целях глубокого и всестороннего анализа эффективности применения интеллектуального потенциала казахстанцев, завершивших обучение в зарубежных вузах, в рамках текущего исследования использовались как количественные, так и качественные методы исследования. Важной частью из них стало социологическое анкетирование, наиболее часто используемая методология исследования из-за множества преимуществ при сборе и анализе данных. Самая важная причина проведения анкетирования заключается в том, что исследователь может собрать ответы на конкретные и важные вопросы (Goodfellow, 2023). Вопросы могут задаваться в различных форматах в зависимости от целевой аудитории и задачи анкетирования. Данные, собранные в ходе анкетирования, в результате статистического анализа, позволяют сделать значимые выводы исследования (Ponto, 2015).

В рамках текущего исследования, анкетировании респондентов было проведено с 26 апреля по 29 мая 2021 года с использованием онлайн-формы Google. В анкетировании принял участие 1111 человек, что обеспечило представительность и надежность собранных данных (Бокаев и др., 2022).

Одним из ключевых аспектов анализа стали социо-демографические характеристики участников опроса, которые помогают понять контекст и специфику данных. В результате анкетирования была составлена подробная таблица с социально-демографическими характеристиками респондентов, что позволило провести разносторонний

анализ (Таблица 3).

Возрастная структура респондентов показывает, что большинство участников (60,4%) находятся в возрасте от 26 до 35 лет. Эта возрастная группа представлена наиболее широко, что указывает на то, что многие выпускники зарубежных вузов в Казахстане находятся в активной фазе профессиональной карьеры. Следующей по численности является группа респондентов в возрасте от 36 до 45 лет, которая составляет 25,3%. Это может свидетельствовать о том, что часть выпускников, завершивших обучение за границей в последние годы, уже достигла зрелости в своей профессиональной деятельности. Молодежь в возрасте от 18 до 25 лет составляет 5,5%, что может говорить о том, что они только начинают свой карьерный путь после завершения учебы. Более старшие группы (46-55 лет и старше 56 лет) представлены в меньшем числе (6,5% и 2,3% соответственно), что может указывать на то, что данные возрастные группы менее активны в области образовательной миграции или уже завершили свою карьеру.

Гендерный баланс среди респондентов оказался почти равным: 49,7% женщин и 50,3% мужчин. Это равновесие свидетельствует о том, что исследование было сбалансировано по половому признаку, что обеспечивает объективность результатов в отношении гендерных различий и сходств в применении интеллектуального потенциала выпускников.

Семейное положение респондентов показало, что 59,1% участников являются женатыми или замужними, что может указывать на стабильность их жизненной ситуации и наличие семейных обязательств. Это также может влиять на их карьерные предпочтения и решения относительно проживания и работы. Около 34,8% респондентов находятся в статусе холостых или не состоящих в браке, что предполагает наличие определенной гибкости в их карьерных выборах. Небольшая доля (5,8%) состоит в статусе разведенных, и лишь 0,3% респондентов являются вдовцами или вдовами, что свидетельствует о относительной стабильности семейного положения участников опроса.

Регион проживания респондентов демонстрирует высокую кон-

центрацию в крупных городах Казахстана: 47% проживают в г. Астана и 23% в г. Алматы. Это может отражать миграционные тенденции и концентрацию образовательных и профессиональных возможностей в этих городах. Наименьшие доли респондентов зарегистрированы в Актюбинской, Атырауской, Восточно-Казахстанской и Карагандинской областях (по 2,5% в каждой), а также в г. Шымкент (2%). Остальные области представлены менее чем 2% участников, что указывает на меньшую активность образовательной миграции и наличие выпускников зарубежных вузов в этих регионах.

Уровень образования респондентов преимущественно сосредоточен в магистратуре, что составляет 67% от общего числа участников. Это может указывать на высокий уровень образования среди выпускников зарубежных вузов и на их стремление к дальнейшему обучению и специализации. Бакалавриат и докторантура составляют по 16% респондентов, что показывает разнообразие образовательных уровней среди опрошенных. Резидентура представлена только 1% респондентов, что может быть связано с особенностями медицинского и другого профессионального обучения.

Месячный доход респондентов варьируется от низких до высоких доходов. Наибольшее количество участников (19%) получают до 200 000 тенге в месяц, что может указывать на относительно невысокие начальные доходы. Значительное число респондентов (17%) зарабатывают до 300 000 тенге, и 14,3% — до 400 000 тенге, что показывает постепенный рост доходов в зависимости от профессионального опыта и уровня квалификации. Более высокие доходы (до 500 000 тенге и выше) имеют 25% участников, что свидетельствует о том, что часть выпускников достигла более высоких доходов благодаря своему образованию и профессиональной деятельности. Более 2 миллионов тенге в месяц зарабатывают 5% респондентов, что может указывать на высокие достижения в карьере и успешную реализацию полученных за границей знаний.

В целом, социо-демографические характеристики респондентов предоставляют ценную информацию для анализа применения интеллектуального потенциала казахстанцев, завершивших обучение за

границей. Результаты анкетирования показывают, что большинство респондентов находятся в активной фазе карьеры, имеют высокий уровень образования и разнообразный уровень доходов. Эти данные позволяют глубже понять контекст профессиональной реализации выпускников и выработать рекомендации для оптимизации стратегий их применения и взаимодействия с работодателями.

Таблица 3. Социально-демографические характеристики респондентов

Характеристика	Дополнительная характеристика	Значение
Общее количество	-	1111 человек
Возраст	18-25 лет	5,5%
	26-35 лет	60,4%
	36-45 лет	25,3%
	46-55 лет	6,5%
	56 лет и более	2,3%
Пол	Женщина	49,7%
	Мужчина	50,3%
Семейное положение	Женат / замужем	59,1%
	Холост / не замужем	34,8%
	Разведён / Разведена	5,8%
	Вдовец / вдова	0,3%
Регион проживания	Город Астана	47%
	Город Алматы	23%
	Актюбинская, Атырауская, ВКО, Карагандинская	По 2,5% в каждой области
	Город Шымкент	2%
	Жамбылская, ЗКО, Костанайская,	

Продолжение таблицы 3

	Кызылординская, Мангистауская, Павлодарская, СКО, Туркестанская	
Наивысший уровень образования	Бакалавриат	16%
	Магистратура	67%
	Докторантура	16%
	Резидентура	1%
Месячный доход	До 100 000 тенге	5%
	До 200 000 тенге	19%
	До 300 000 тенге	17%
	До 400 000 тенге	14,3%
	До 500 000 тенге	11%
	До 600 000 тенге	6,5%
	До 700 000 тенге	5%
	До 800 000 тенге	4%
	До 900 000 тенге	3%
	До 1 000 000 тенге	4%
	До 1 500 000 тенге	5%
	До 2 000 000 тенге	3%
	Более 2 000 000 тенге	5%

Источник: результаты анкетирования, проведённого с 26 апреля по 29 мая 2021 года





РАЗДЕЛ V

СТАТИСТИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ МИГРАЦИИ КАЗАХСТАНЦЕВ: АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ

Международная образовательная миграция – это перемещение людей между странами с целью получения образования различного уровня и в разные периоды. Он включает в себя движение школьников, студентов, аспирантов, докторантов, стажеров, специалистов, повышающих свою квалификацию в различных структурах и организациях. Огромную часть образовательной миграции составляет поток образовательных мигрантов, которые ориентированы на такие образовательные учреждения, как школы, колледжи и университеты (ИОМ, 2018).

Процесс образовательной миграции является весьма противоречивым. С одной стороны, страны участвуют в глобальном образовательном процессе, с другой стороны, они сталкиваются с проблемой эмиграции молодежи для получения лучшего и более доступного образования, предлагаемого другими государствами.

Проблема образовательной миграции, а именно ежегодный рост числа казахстанских абитуриентов и студентов, выезжающих за гра-

ницу для получения образования, обсуждается на высоком уровне. Правительство Казахстана серьезно обеспокоено тем, что отток абитуриентов увеличивается с каждым годом (Мусина, 2020). В этой связи разрабатываются меры для решения этой проблемы, такие как повышение качества образования в казахстанских вузах, увеличение объема государственного заказа на высшее и послевузовское образование, упрощение процедуры поступления в высшие учебные заведения и др. (IQAA, 2024).

В марте 2010 года Казахстан первым в центральноазиатском регионе присоединился к Болонской декларации и стал 47-м полноправным членом европейского образовательного пространства. В соответствии с требованиями Болонского процесса перешел на трехуровневую модель обучения: Бакалавр – Магистр – Докторантура (Ph.D.).

Таким образом, Казахстан как полноценный член Европейского пространства высшего образования начал активно использовать соответствующие стандарты и внедрять их в систему высшего образования. Сегодня казахстанские вузы постепенно продвигаются в мировых академических рейтингах как QS, Times Higher Education, Webometrics, EECA.

Согласно последним данным Международного аналитического агентства в сфере высшего образования QS Quacquarelli Symonds, 21 вуз представляет Казахстан в рейтинге QS World University Rankings 2024, из которых пять улучшили и четыре сохранили свои позиции. Так, Казахский национальный университет имени аль-Фараби вернулся в топ-200 лучших вузов мира, оставаясь лидером среди казахстанских вузов. В этом году он занял 163-е место, что на 67 позиций лучше прошлогоднего результата.

В 2024 году Nazarbayev University вошел в 30 процентов лучших международных исследовательских университетов согласно мировому академическому рейтингу Times Higher Education. Более того, NU занял 106 место в мировом рейтинге молодых университетов среди 673 учебных заведений, представляющих 79 стран и территорий, а также

вошел в рейтинг университетов Азии Times Higher Education-2024, заняв 129 место среди 739 вузов.

Вместе с тем, законодательством Казахстана обеспечено право молодежи на получение бесплатного высшего и послевузовского образования на конкурсной основе, повсеместно доступно платное высшее образование. В настоящее время около 30% всех казахстанских студентов получают высшее образование за счет государственных образовательных грантов. Причем образовательные гранты или государственный заказ на подготовку высококвалифицированных кадров в Казахстане составляют основную часть финансирования университетов, благодаря которым государство привлекает заинтересованных студентов в национальные высшие учебные заведения, контролирует и регулирует подготовку высококвалифицированных специалистов.

Для привлечения большего числа талантливых абитуриентов казахстанские университеты активно участвуют в реализации совместных образовательных программ и проектов с такими престижными международными организациями как ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, DAAD, ERASMUS+ и др., а также сотрудничают с зарубежными вузами в рамках 7743 международных соглашений с более чем 55 странами мира (Леденева и др., 2021).

Однако несмотря на усилия Правительства Казахстана и Министерства высшего образования и науки по внедрению новых образовательных механизмов и включению высших учебных заведений в международную образовательную систему, похоже, что отток молодежи с целью получения зарубежного образования не только не прекращается, его интенсивность возрастает с каждым годом. Более того, наиболее точных и систематизированных данных об образовательной миграции из Казахстана практически нет, как правило, объем миграции фиксируется только у тех, кто учится за рубежом за счет республиканского бюджета и в рамках международной стипендии «Болашак». При этом статистика не учитывает тех, кто учится за рубежом за счет собственных средств или международных стипендий (Щекунских, 2021). Статистика казахстанских студентов, обучающихся за рубежом, представлена на официальных статистических сайтах принимающих

стран, таких как Россия, Китай и США. Также информация о количестве студентов из Казахстана представлена на сайтах международных организаций.

Как показывает анализ, динамика миграционного движения молодежи изменилась в различных направлениях с 2010 года. Сначала объем молодежной иммиграции превысил объем эмиграции, а сальдо миграции имели положительное значение. Однако с 2014 года миграционные потоки начали менять направление, а объемы эмиграции уже превысили объёмы иммиграции молодёжи, что привело к отрицательному балансу. Впервые это было зафиксировано в 2014 году и продолжает увеличиваться. Очевидно, что молодежь, как наиболее мобильная группа, реагирует на экономическое состояние страны, и как только начинает проявляться экономический кризис, сразу возрастает интенсивность молодёжной эмиграции (МОМ, 2019).

Исследования отмечают, что школьники, абитуриенты и студенты из Казахстана ориентированы на получение высшего образования в России, Китае, США, странах Европы и стремятся там остаться работать после окончания учебы. Молодые граждане покидают Казахстан, потому что полагают, что отечественное образование не совсем подходит по качеству и становится из года в год менее доступным большинству населения.

Согласно недавнему исследованию Международной организации по миграции (2019), основными причинами миграции граждан Казахстана являются получение образования, неудовлетворенность политической ситуацией в стране и развитие профессионального потенциала.

Например, в соседней России количество бюджетных мест увеличивается для иностранных студентов, а также предусмотрено жилье и стипендия. В дополнение к этому намного упрощены правила приема в вузы. Таким образом, молодые люди, которые покидают Казахстан, чаще всего наиболее способные и талантливые, что снижает интеллектуальный и экономический потенциал страны в долгосрочной перспективе (Касумова, 2019).

Согласно недавним сведениям ЮНЕСКО (Global Flow of Tertiary-Level Student, 2023), в 2023 году около 84 000 казахстанских студентов обучались за рубежом. По данным Института статистики ЮНЕСКО, в первые 6 стран назначения казахстанской молодежи входят: Турция, Чехия, Великобритания, США, Россия и Кыргызстан (таблица 4).

Таблица 4. Основные страны назначения казахстанских студентов, обучающихся за рубежом в 2023 году

№	Страна назначения	Численность казахстанских студентов
1	Кыргызстан	2,479
2	Турция	2,065
3	США	1,764
4	Чехия	1,677
5	Великобритания	1,321
6	Германия	956
7	Корея	681
8	Польша	650
9	Малайзия	572
10	Канада	506
11	Россия	67 000
12	Китай	15 000

Источник: Составлено автором на основе данных ЮНЕСКО

Однако анализ различных исследований и публикаций показывает, что в топ стран для образовательной миграции из Казахстана стабильно входят Россия и Китай.

Так, согласно данным Посольства Казахстана в Российской Федерации, в 2022-2023 учебном году количество казахстанских студентов, обучающихся в вузах России, составило порядка 67 тыс. человек.

Казахстанцы лидирует в численности иностранных студентов в российских вузах. При этом казахстанские студенты в вузах России

обучаются в рамках межправительственных договоренностей (по линии МИД, Россотрудничества, в рамках Сетевого университета СНГ, Университета ШОС), двусторонних соглашений между российскими и казахстанскими вузами, регионами, городами, а также на самостоятельной основе. В частности, в 2022-2023 учебном году высшее образование на бесплатной основе получали 30 377 студентов, а 30 663 студентов обучались на платных отделениях вузов.

40% из них обучается по гуманитарным специальностям (педагогика, история, философия, журналистика и т.д.), 35% – по инженерно-техническим специальностям (металлургия, горное дело, нефтяная и химическая промышленность и т.д.), а также 25% — по естественным наукам (медицина, фармацевтика, физика, химия и т.д.) (Посольство Республики Казахстан в Российской Федерации).

Больше всего казахстанцев обучается в МГУ имени М.В. Ломоносова, Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики», МГТУ им. Э. Баумана, Российском университете дружбы народов, Национальном исследовательском ядерном университете, а также в Санкт-Петербургском государственном университете.

По информации Генерального Консульства Китайской Народной Республики в Казахстане в этот же период 15 тысяч студентов из Республики Казахстан обучалось в Китае (Рыскулбекова, 2023). Следует отметить, что в 2013 году Президент КНР Си Цзиньпин озвучил готовность китайской стороны выделить в течение ближайших 10 лет 30 000 государственных грантов для казахстанской молодежи, а также на повышение квалификации для 10 000 преподавателей Института Конфуция в Казахстане.

Привлекательность высшего образования в Китае обусловлена следующими факторами:

- возрастающее качество китайского высшего образования, а также широкий спектр специальностей и разнообразная студенческая среда;
- доступность платного обучения в китайских вузах, а также отсутствие вступительных экзаменов;

- территориальная близость и комфортные условия проживания в кампусах университетов.

К слову, в настоящее время пять китайских университетов вошли в топ-100 лучших в рейтинге World University Rankings. Университет Цинхуа теперь является первым азиатским университетом, включенным в 20 лучших университетов мира.

При этом точных сведений по общему количеству казахстанцев, обучающихся за пределами страны, не зафиксировано. Наиболее популярные направления образовательной миграции: Российская Федерация, Китайская Народная Республика, Турция, Кыргызстан, Великобритания и США.

Если учитывать, что в казахстанских высших учебных заведениях обучается всего 592,7 тыс. студентов согласно данным Бюро национальной статистики (2023), то с учетом 84 тысяч казахстанских студентов за рубежом по данным ЮНЕСКО, можно предположить, что каждый 13-14-й казахстанский студент обучается за границей.

Согласно прогнозу регионального офиса Международной организации по миграции в Казахстане и Центральной Азии, потенциал невозвратной миграции молодежи, покинувшей страны региона с целью обучения или осуществления трудовой деятельности за рубежом, можно оценить в 30-35% с тенденцией к росту. Это означает, что около 20 000 студентов из Казахстана, обучающихся за рубежом, могут в будущем отказаться от гражданства Республики Казахстан (МОМ, 2019).

Исследования подтверждают, что молодежь Казахстана рассматривает получение зарубежного образования, как возможность покинуть страну и обрести постоянное место жительства в стране обучения. Получив образование и опыт проживания в другой стране, молодые специалисты вновь ориентируются на миграцию с другой целью, например, с целью работать или остаться на постоянной основе (Сериккалиева, 2019). Кроме того, миграционные тренды среди молодых казахстанцев связаны с их желанием расширить горизонты своих знаний, реализовать свои профессиональные устремления, а также осуществить свои «глобальные» желания и амбиции. Казахская молодежь также стремится стать причастной к передовым

образовательным и трудовым технологиям за рубежом, зачастую с целью использования полученных знаний и навыков на родине (Насимова, Жансугурова, Халикова, 2020).

Выпускники школ и колледжей предпочитают учиться за рубежом, поскольку инструмент определения уровня знаний преподавателя там более лояльный и привлекательный для выпускников, качество образования лучше, преимуществ больше. Другие страны предлагают более привлекательные способы получения образования и дальнейшей работы (Черникова, 2020).

Поэтому так или иначе вопрос оттока казахстанских студентов для обучения за рубежом будет влиять на перспективы национальной экономики. основополагающий фактор государственной политики Казахстана в сфере образования определяется не столько реализацией программ по упреждению отъезда молодежи, сколько продуманной миграционной политикой по привлечению иностранных студентов из стран Центральной и Юго-Восточной Азии в Казахстан.

Между тем существующая статистика в области миграции указывает на неуклонный отток молодых казахстанцев, что в 3 раза превышает количество поступающих в казахстанские вузы студентов. Согласно данным ЮНЕСКО (2020), за последние 7 лет количество казахстанских студентов, выезжающих для обучения за рубеж, увеличилось в 2 раза – с 43 364 человек в 2011 году до 89 505 человек в 2017 году.

Данная тенденция делает Казахстан одним из лидеров по доле выехавшей молодежи в возрасте 15-24 лет – 3,7%. Более того, по данным Всемирного Банка (2017), Казахстан входит в топ-10 стран по числу молодежи, предпочитающей учиться за рубежом, после Китая, Индии, Германии, Южной Кореи и Франции.

Проблемы оттока молодежи из страны неоднократно обсуждались на уровне правительства, однако сейчас ситуация продолжает оставаться неконтролируемой. Похоже, что принятых на сегодняшний день мер недостаточно для стабилизации ситуации. Учитывая растущую международную конкуренцию в сфере образования и несовершенство рынка труда в стране, правительству вряд ли удастся остановить эмиграцию молодых людей в ближайшем будущем. Ско-

рее всего, Казахстан как развивающаяся страна будет оставаться донором образовательных и трудовых ресурсов в пользу более развитых стран.

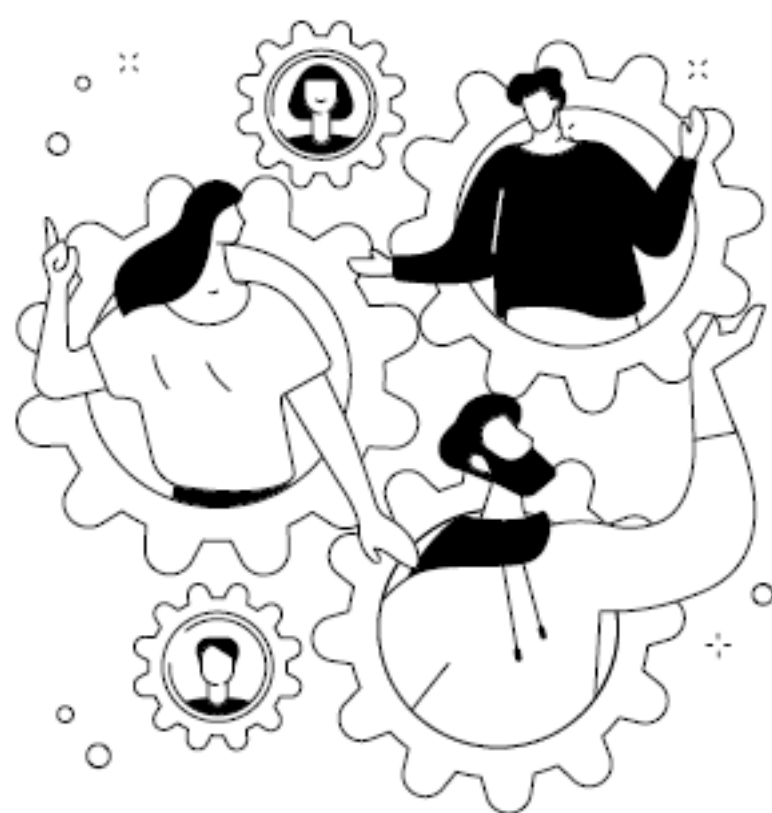
Несмотря на проводимую образовательную политику и включение страны в международный образовательный рынок, привлекательность Казахстана как страны для учебы, жизни и работы неоднозначна, особенно среди молодежных групп. Объективно Казахстан в настоящее время проигрывает борьбу за студенческие ресурсы, а отток человеческого капитала из Казахстана увеличивает риски для казахстанской рабочей силы как в долгосрочной, так и в среднесрочной перспективе. Все это может привести к резкому ухудшению демографической ситуации, экономическим проблемам, нехватке студентов в казахстанских вузах, а также проблемам в сфере национальной безопасности.

Более того, согласно исследованиям, многие казахстанские работодатели ориентированы на привлечение высококлассных зарубежных специалистов, и уже отказываются принимать на работу специалистов с отечественным высшим образованием. И это в свою очередь указывает на огромные проблемы в системе казахстанского высшего образования (Мамышев, 2019).

К слову, из-за некачественной материально-технической базы казахстанских вузов, неразвитости сервиса и инфраструктуры, пробелов в системе преподавания на английском языке, а также визовых ограничений сложилась ситуация, когда исходящая образовательная мобильность превышает въездную миграцию. Государственная политика в сфере образования направлена на минимизацию рисков и угроз в развитии социального капитала. Однако меры, с помощью которых Правительство Казахстана регулирует образовательную миграцию, проигрывают в конкуренции другим наиболее развитым странам (Колосков, 2021).

Этих мер явно недостаточно, учитывая тот факт, что страны, нацеленные на привлечение иностранных студентов, предлагают различные образовательные инициативы и создают условия для удержания иностранных выпускников в своей стране. В связи с этим прави-

тельству Казахстана и уполномоченным органам необходимо срочно принять меры по стабилизации ситуации, чтобы предотвратить утечку мозгов и отток перспективных молодых специалистов.





РАЗДЕЛ VI

ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫПУСКНИКОВ ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗОВ В КАЗАХСТАНЕ

Важной составляющей процесса инвестиций во что-либо является получение определенного результата, дохода. С точки зрения инвестиций в человеческий капитал, «**доходом**» являются полученные знания и компетенции, **результатом** – развитие той или иной сферы в итоге применения полученных знаний.

Предыдущие исследования подтверждают, что человеческий капитал является источником экономического роста (Mankiw et al., 1992; Barro, 2001; Alves, 2021). Это нематериальный актив, который в совокупности с материальными активами представляет рыночную стоимость предприятия (Vrontis et al., 2021; Vithana et al., 2023).

Ученые отмечают, что существуют сложности с демонстрацией результатов инвестирования в данный капитал (Ghriofo, 2018). Сложность не в том, чтобы инвестировать в человеческий капитал или нет, а в том, как измерить эффективность данного процесса. Так или иначе основанием для инвестирования служит социальная выгода от данного вложения, которая в разы превышает частную выгоду (Barro, 1992).

Этот раздел, опираясь на эмпирические данные, состоящие из количественных и качественных показателей, оценивает уровень применения знаний и компетенций выпускников зарубежных вузов в Казахстане, как результат инвестирования в человеческий капитал. Несмотря на сложность оценки вклада выпускников зарубежных вузов в национальную экономику, можно проанализировать восприятие ими применения их интеллектуального потенциала в Казахстане (Бокаев & Каймолдиев, 2021).

В частности, текущее исследование на основе оценки респондентов применяет 10 балльную шкалу (от 0 до 10 баллов) для определения степени использования интеллектуального потенциала выпускников зарубежных вузов для развития национальной экономики. Согласно результатам анкетирования, наивысшее применение знаний, компетенций и навыков, полученных в процессе обучения за рубежом, на текущей работе отмечается только среди 21,33% респондентов (диаграмма №1). Похоже, что на сегодняшний день интеллектуальный потенциал выпускников зарубежных вузов используется не в полной мере (Bokayev & Kaimoldiyev, 2022).

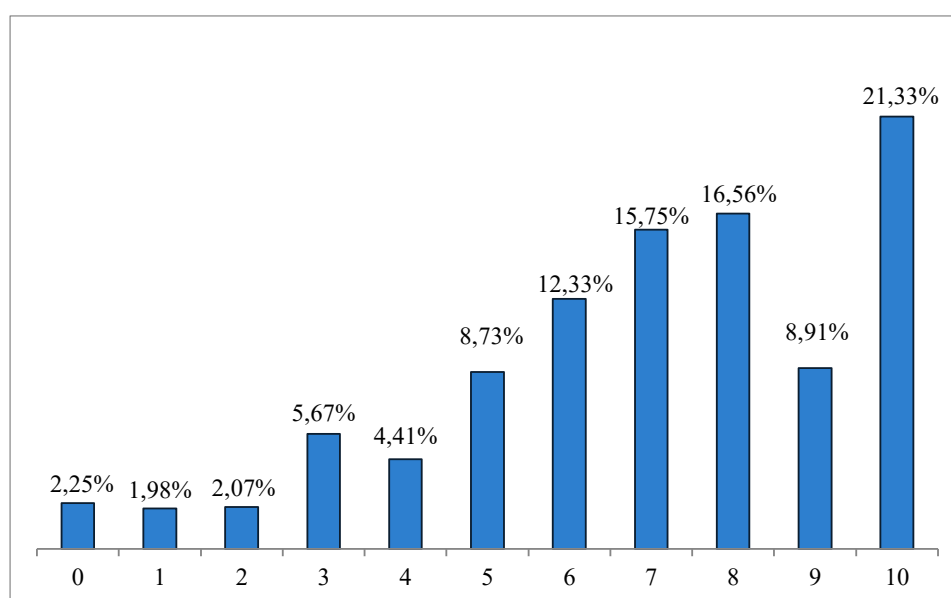


Диаграмма 1. Уровень применения интеллектуального потенциала на текущей работе

Исходя из представленных данных, можно также выделить следующие ключевые моменты по использованию знаний, компетенций и навыков, полученных в процессе обучения за рубежом, в текущей работе:

- Наивысшее использование (оценка 10): 21,33%
- Высокое использование (оценки 8 и 9): 16,56% и 8,91%
- Умеренное использование (оценки 6 и 7): 12,33% и 15,75%
- Низкое использование (оценки 4 и 5): 4,41% и 8,73%
- Минимальное использование (оценки 0-3): 2,25%, 1,98%, 2,07%, 5,67%, 4,41%

Наивысшее/Высокое использование: Оценки 8, 9 и 10 показывают, что более 46% респондентов считают, что используют свои знания и навыки в полной или почти полной мере. Это свидетельствует о высоком уровне интеграции опыта обучения за рубежом в текущую профессиональную деятельность. Эти выпускники, вероятно, находят, что международный опыт и навыки, приобретённые за границей, оказывают значительное влияние на их работу, способствуя более эффективному выполнению обязанностей и достижению профессиональных целей.

Умеренное использование: Оценки 6 и 7, в которых находится 28,08% респондентов, также показывают, что большинство выпускников применяют свои навыки и знания, хотя, возможно, не в полной мере. Это может быть связано с различными факторами, такими как специфичность задач на текущем рабочем месте или частичное соответствие полученного образования с требованиями работы.

Низкое использование: Оценки 4 и 5, с результатом в 13,14%, указывают на то, что часть респондентов использует свои знания и навыки лишь частично. Это может говорить о том, что, несмотря на получение образования за границей, их текущая работа не требует полной реализации приобретённых компетенций. Это также может быть следствием различий в профессиональных сферах или рынках, где применяются навыки, полученные в разных странах.

Минимальное использование: Оценки от 0 до 3 составляют около 15,38% респондентов. Это сравнительно небольшое количество

выпускников, указывающее на то, что значительная часть из них либо вообще не использует полученные знания, либо делает это в крайне ограниченном объёме. Причины этого могут быть разнообразными: несоответствие между тем, чему они обучались за границей, и тем, что требуется на их текущем рабочем месте, или же различия в культурных и профессиональных подходах.

Суммарно данные указывают на то, что большая часть респондентов (более 75%) использует знания и навыки, приобретённые за границей, в своей работе хотя бы частично. Это подтверждает ценность международного опыта для профессионального роста и успешной карьеры. Тренд высокого использования может быть обусловлен глобализацией рынков и интеграцией международных стандартов и практик в различные отрасли.

Однако, несмотря на подобную положительную динамику, около 15% респондентов указывают на минимальное использование полученных ими за рубежом знаний. Это может служить сигналом для образовательных учреждений и работодателей о несовместимости между образовательными программами и реальными потребностями рынка труда.

Формирование такого тренда эксперты часто связывают с активным расширением рынка высшего образования (ОЭСР, 2014; Clark & Linzer, 2015), одним из негативных последствий которого является несоответствие предлагаемых вузами навыков с запросами рынка труда. Многочисленные данные указывают, что развитие высшего образования приводит к переизбытку выпускников с неактуальными компетенциями и навыками (Cedefop, 2014; Cabus & Somers, 2018). Это подчеркивает важность адаптации образовательного опыта и навыков студентов вузов к специфике и потребностям рынка труда, а также необходимость постоянного обновления и улучшения профессиональных образовательных программ.

В рамках текущего исследования изучалась также *степень применимости языковых компетенций выпускников зарубежных вузов* в реализации важных проектов и задач развития.

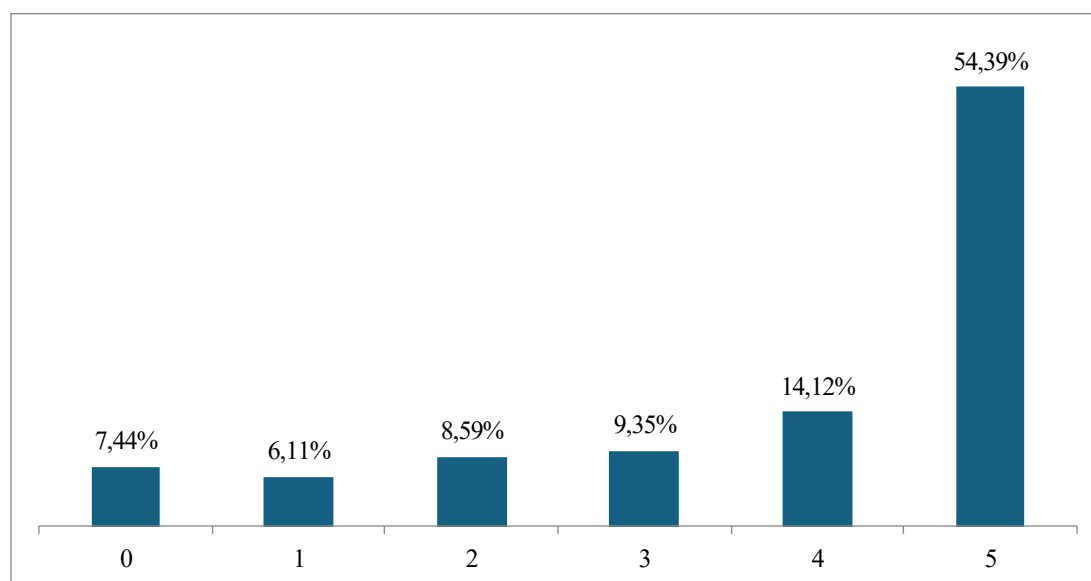


Диаграмма 2. Уровень применения языковых компетенций в профессиональной деятельности

Анализ диаграммы №2, иллюстрирующей степень применимости языковых компетенций выпускников зарубежных вузов, позволяет сделать несколько ключевых выводов.

Прежде всего, данные свидетельствуют о том, что значительная часть респондентов, а именно 54,39%, применяет свои языковые навыки на работе на максимальном уровне. Это указывает на то, что для этих выпускников знание иностранных языков играет критическую роль в их профессиональной деятельности. Вероятно, их работа связана с международными проектами, взаимодействием с иностранными клиентами или коллегами, что требует высокой степени владения языком.

С другой стороны, 14,12% респондентов оценили применимость языковых компетенций на 4 балла из 5. Это также демонстрирует достаточно высокую значимость языковых навыков, хотя, возможно, они используются не так активно, как в случае с первой группой.

Применимость на уровне 3 баллов отмечена у 8,59% опрошенных, что может указывать на умеренную значимость языковых компетенций в их профессиональной деятельности. Этот уровень применения предполагает, что иностранный язык используется в ограничен-

ном объеме, возможно, только в определенных ситуациях или проектах.

Кроме того, 8,59% респондентов оценили применимость своих языковых навыков на уровне 2 баллов, что свидетельствует о том, что эти навыки имеют ограниченное применение. 6,11% респондентов считают свои языковые компетенции полезными в минимальной степени (1 балл), что может указывать на их низкую актуальность в их текущей профессиональной среде.

Наконец, 7,44% опрошенных не применяют языковые компетенции вообще, что может быть связано с особенностями их профессиональной деятельности или отрасли, где иностранные языковые навыки не являются необходимыми.

Важно отметить, что частичное или полное отсутствие применения языковых навыков может привести к их снижению со временем. Если тенденция к снижению значимости языковых компетенций будет продолжаться, выпускники могут утратить свои языковые навыки, что в будущем повлияет на их конкурентоспособность на рынке труда. Это особенно актуально для тех, кто работает в компаниях, где знание иностранных языков не является обязательным требованием.

Исследованию также подвергалась *степень применимости компьютерных и цифровых навыков выпускников зарубежных вузов* в их профессиональной деятельности. Данные навыки играют ключевую роль в наращивании потенциала стран в достижении целей в области устойчивого развития (ЮНЕСКО, 2018). Цифровые навыки подразумевают способность получать доступ, управлять, понимать, интегрировать, общаться, оценивать и создавать информацию безопасно и надлежащим образом с помощью цифровых технологий для трудоустройства, достойных рабочих мест и предпринимательства.

Результаты опроса по применению цифровых навыков выпускников зарубежных демонстрируют интересную картину. Несмотря на универсальную важность данных навыков в современном мире, их применение среди респондентов варьируется, что отражает разнообразие профессиональных задач и требований.

Наибольший процент респондентов (44,68%) оценил применимость своих компьютерных и цифровых навыков на максимальный балл. Это подчеркивает значимость цифровых компетенций для их профессиональной деятельности. Для данной группы выпускников цифровые навыки являются не просто полезными, а критически важными для успешного выполнения профессиональных задач. Возможно, эти респонденты работают в областях, где высокие требования к ИТ-навыкам и цифровым технологиям являются нормой, например, в ИТ-секторе, аналитике данных или науке.

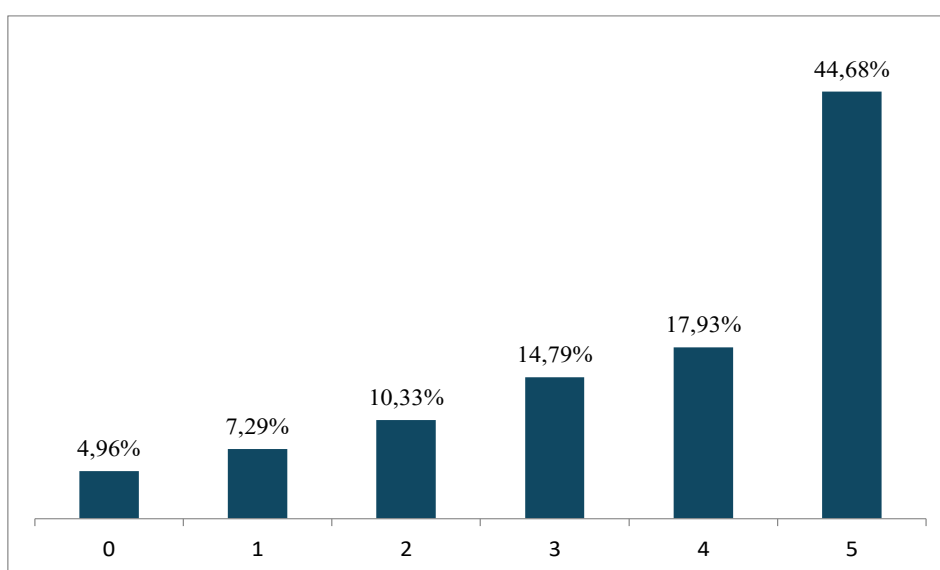


Диаграмма 3. Уровень применения компьютерных и цифровых навыков профессиональной деятельности

18% респондентов оценили применимость своих навыков на уровне 4 баллов, что также свидетельствует о высокой степени использования цифровых и компьютерных компетенций, хотя и не в максимальном объеме. Это может указывать на то, что навыки применяются, но есть пространство для улучшения или использование ограничено конкретными задачами.

14,79% респондентов применяют свои навыки на уровне 3 баллов, что может отражать умеренную значимость компьютерных навыков в их профессиональной деятельности. Они могут использо-

вать свои навыки для решения отдельных задач, но не в той степени, чтобы эти навыки были критически важны для их работы.

10,33% респондентов оценили применимость на уровне 2 баллов, что указывает на ограниченное использование компьютерных и цифровых навыков в их работе. Возможно, их работа требует минимального применения ИТ-навыков, либо респонденты работают в сферах, где такие навыки не востребованы на высоком уровне.

7,29% респондентов оценили применимость своих цифровых навыков на 1 балл, что может свидетельствовать о низкой значимости подобных компетенций для их текущей профессиональной роли. Это также может означать, что их работа не требует активного использования компьютерных технологий.

Наконец, 4,96% респондентов не применяют компьютерные навыки вовсе, что может быть связано с характером их работы или с отсутствием необходимости в цифровых компетенциях.

Анализируя данные, можно сделать вывод, что, хотя цифровые навыки являются важными, их степень применимости варьируется в зависимости от профессиональной сферы и конкретных обязанностей выпускников зарубежных вузов. Для Казахстана, где технологическое развитие является приоритетом, важно продолжать развивать и интегрировать компьютерные навыки, чтобы поддерживать конкурентоспособность и адаптироваться к будущим технологическим изменениям.

Еще одним аспектом исследования было изучение уровня применимости коммуникативных компетенций респондентов в своей профессиональной деятельности. Навыки коммуникации представляют собой способность эффективно передавать и воспринимать информацию, а также взаимодействовать с другими людьми (Buck & VanLear, 2002). Эти навыки включают в себя умение ясно и убедительно излагать свои мысли, слушать и понимать других, а также адаптироваться к различным коммуникативным ситуациям. В современном рабочем окружении, особенно в условиях глобализации и цифровых технологий, навыки коммуникации становятся крайне важными для

успешного взаимодействия с коллегами, клиентами и партнерами (Grover et al., 2020).

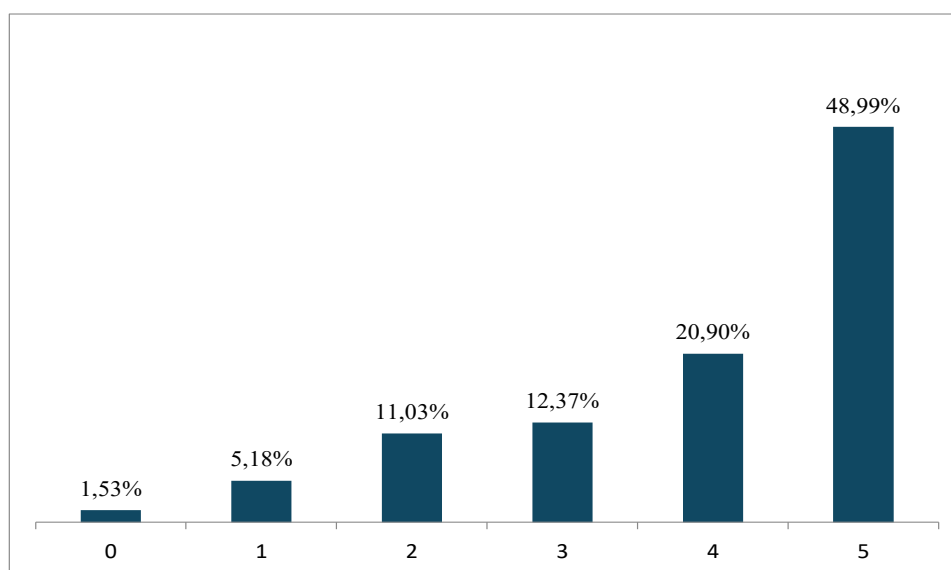


Диаграмма 4. Уровень применения навыков коммуникации в профессиональной деятельности

Анализ полученных данных по применимости навыков коммуникации среди выпускников зарубежных вузов демонстрирует, что, хотя эти навыки имеют значимость в производительности и эффективности работников, их применение варьируется. К слову, наибольший процент респондентов (48,99%) отметили максимальную применимость своих коммуникационных навыков. Это говорит о том, что для почти половины выпускников навыки общения являются ключевыми в их профессиональной деятельности. Эти респонденты, вероятно, работают в сферах и позициях, где эффективная коммуникация является необходимостью, например, в управлении проектами, продажах, консультировании или в сферах, требующих активного взаимодействия с клиентами и коллегами.

20,90% респондентов оценили применимость навыков на уровне 4 баллов, что также указывает на значимость этих навыков, хотя и в меньшей степени по сравнению с группой, отмеченной максималь-

ной применимостью. Это может говорить о том, что навыки коммуникации применяются часто, но не всегда на самом высоком уровне.

12,37% респондентов оценили применимость навыков на уровне 3 баллов, что указывает на средний уровень использования. Возможно, для этой группы навыки коммуникации применяются, но не являются центральной частью их профессиональной деятельности.

11,03% респондентов оценили применимость на уровне 2 баллов, что может свидетельствовать о том, что, хотя навыки коммуникации используются, их значимость ограничена. Это может быть связано с характером работы, где общение не занимает ключевой позиции.

5,18% респондентов оценили применимость своих коммуникационных навыков на 1 балл, что указывает на то, что для них эти навыки имеют незначительное значение. Это может быть связано с работой в областях, где коммуникативные аспекты играют минимальную роль.

Наконец, 1,53% респондентов отметили, что не применяют навыки коммуникации вообще. Это может указывать на специфические профессиональные роли или особенности рабочих процессов, где навыки общения не являются необходимыми.

В условиях стремительного развития технологий и глобализации, навыки коммуникации остаются критически важными (Ra et al., 2019). Они помогают эффективно взаимодействовать, решать проблемы и достигать целей (MGI, 2018). Поэтому выпускникам зарубежных вузов и работодателям следует уделять особое внимание развитию и совершенствованию этих навыков для обеспечения успешной профессиональной деятельности, и конкурентоспособности.

Учитывая существующие тенденции, данное исследование обращало внимание на ряд важных компетенций выпускников зарубежных вузов, которые были бы полезны для развития экономики Казахстана. Среди самых актуальных навыков современности для изучения были выбран аналитические способности, которые по мнению Глобального Института Маккензи (2018), вошли в число самых востребованных навыков будущего (MGI, 2018). Подходы к анализу данных также отражают текущие тенденции к стратегическому управлению

талантами. Большинство компаний в развитых странах используют передовые цифровые инструменты для подбора кандидатов с высокими аналитическими способностями (Huselid, 2018).

Таким образом, аналитические способности включают в себя умение обрабатывать и интерпретировать информацию, выявлять закономерности и тенденции, а также делать обоснованные выводы на основе анализа данных. Эти способности критически важны в решении сложных задач, принятии решений и разработке стратегий в различных областях профессиональной деятельности. Они помогают выявлять проблемы, разрабатывать эффективные решения и оценивать их последствия.

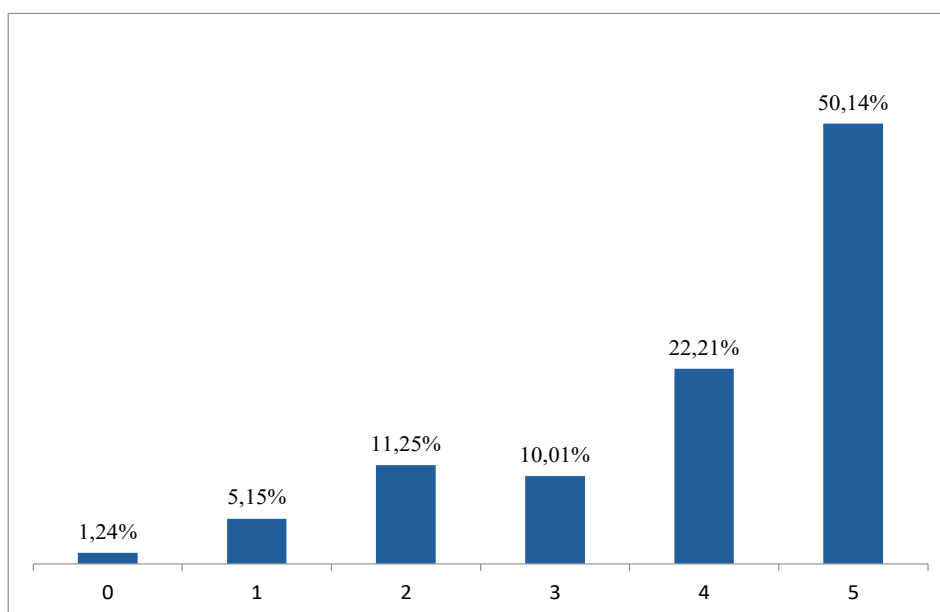


Диаграмма 5. Уровень применения аналитических способностей в профессиональной деятельности

Анализ данных анкетирования по применимости аналитических способностей среди выпускников зарубежных вузов показывает, что эти навыки играют ключевую роль в профессиональной деятельности значительной части респондентов. 50,14% выпускников считают, что их аналитические способности применяются в полной мере (оценка 5 из 5). Это свидетельствует о высоком уровне использования аналити-

ческих навыков и их важности в их профессиональной роли. Эти респонденты, вероятно, работают в сферах, где требуется глубокое понимание данных и способность принимать обоснованные решения, таких как консалтинг, исследовательская деятельность или управление проектами.

22,21% респондентов оценили применимость аналитических способностей на 4 балла, что также указывает на значимость этих навыков. Однако, несмотря на высокую степень применения, они могут использоваться не всегда в полной мере или быть ограниченными определенными задачами. Это может свидетельствовать о том, что аналитические способности играют важную, но не всегда определяющую роль в их работе.

10,01% респондентов оценили применимость на уровне 3 баллов, что указывает на умеренное использование аналитических навыков. Эти навыки применяются в ряде задач, но не являются критическими для выполнения основной профессиональной деятельности.

11,25% респондентов указали, что аналитические способности применяются на уровне 2 баллов. Это может означать, что, хотя эти способности и имеют некоторую применимость, их использование ограничено или не является центральной частью их работы.

5,15% респондентов оценили применимость аналитических способностей на 1 балл, что может свидетельствовать о минимальной значимости этих навыков для их текущей профессиональной роли. Это может быть связано с работой, где аналитические задачи имеют незначительное значение.

Наконец, 1,24% участников опроса отметили, что они не применяют аналитические способности вообще. Это может указывать на специфические роли или рабочие процессы, где такие навыки не требуются.

В целом данные показывают, что аналитические способности являются важными и широко применяемыми в профессиональной деятельности большинства выпускников зарубежных вузов. Для тех, кто работает в областях, требующих интенсивного анализа данных и при-

нятия решений, развитие и совершенствование этих навыков остается критически важным.

Навыки управления и лидерства были заключительными в изучении уровня применимости профессиональных и личностных навыков выпускников зарубежных вузов в пользу развития экономики Казахстана. Указанные компетенции признаны ключевыми навыками для корпоративных лидеров цифровой эпохи (Philip et al., 2023). Последние международные исследования пришли к выводу о том, что стратегическое мышление, лидерские качества, умение работать в команде и сотрудничество входит в тройку лучших лидерских компетенций для реализации цифровых трансформации (Gilli et al., 2023).

Согласно данным исследованиям, знания в области управления охватывают широкий спектр навыков и компетенций, которые необходимы для эффективного управления людьми, проектами и ресурсами. Эти знания включают:

- **Управление людьми:** Способность эффективно руководить, мотивировать и развивать сотрудников, управлять командной динамикой и разрешать межличностные конфликты.
- **Управление проектами:** Навыки планирования, выполнения и контроля проектных задач, включая распределение ресурсов, управление сроками и координацию действий для достижения поставленных целей.
- **Управление временем:** Эффективное планирование и приоритизация задач для максимального повышения продуктивности и выполнения задач в срок.
- **Разрешение конфликтов:** Умение идентифицировать источники конфликтов, находить компромиссы и достигать соглашений, способствующих конструктивному взаимодействию.
- **Финансы и бюджетирование:** Знания в области финансового планирования, контроля и распределения бюджетных средств, а также мониторинг и анализ финансовых показателей.
- **Организационные навыки:** Способность структурировать и координировать рабочие процессы, управлять ресурсами и поддерживать эффективную работу организаций.

- **Логистика:** Управление процессами, связанными с перемещением товаров и услуг, включая планирование и контроль цепочек поставок.
- **Планирование действий:** Разработка стратегий и планов действий для достижения долгосрочных и краткосрочных целей.
- **Управление рисками:** Идентификация, оценка и управление потенциальными рисками и неопределенностями, которые могут повлиять на организацию или проект.

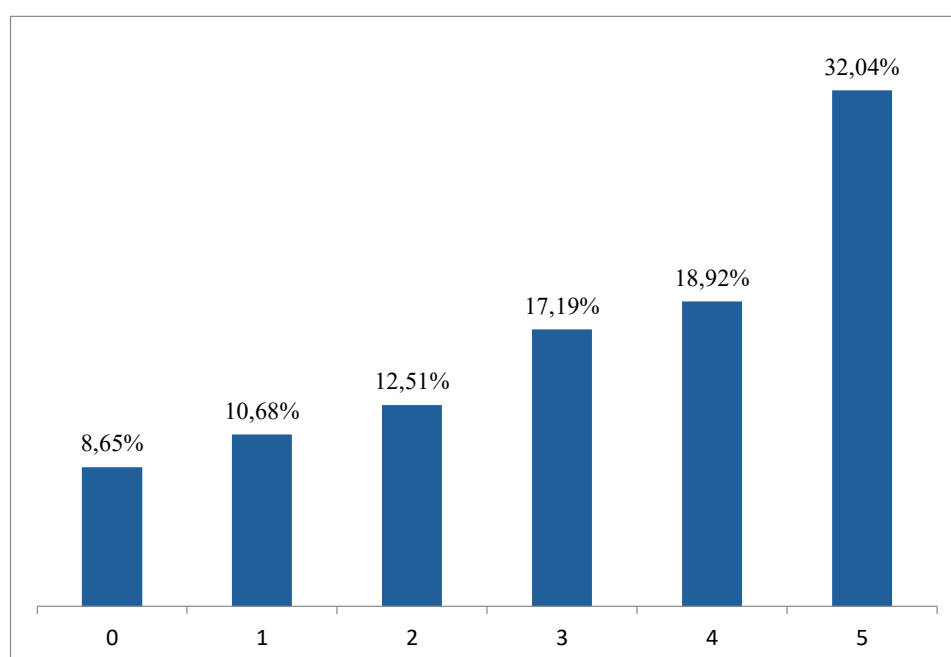


Диаграмма 6. Уровень применения менеджмента в профессиональной деятельности

Анализ полученных эмпирических данных по применимости этих знаний в профессиональной деятельности выпускников зарубежных вузов демонстрирует, что менеджерские компетенции играют важную роль, но не всегда используются в полной мере.

32,04% респондентов отметили максимальную применимость своих управленческих знаний (оценка 5 из 5). Это свидетельствует о том, что для этой группы выпускников управленческие компетенции являются ключевыми в их профессиональной деятельности. Эти ре-

спонденты, вероятно, занимают позиции, связанные с руководством проектами, управлением командами или организацией ресурсов, где эффективное применение управленческих знаний критично для успеха.

18,92% респондентов оценили применимость на 4 балла, что также говорит о высокой значимости этих знаний. Однако, возможно, их использование не всегда охватывает весь спектр управленческих задач или они применяются не в полной мере.

17,19% респондентов оценили применимость на уровне 3 баллов, что может указывать на умеренную важность управленческих знаний в их деятельности. Эти навыки могут быть использованы в определенных аспектах работы, но не являются основными.

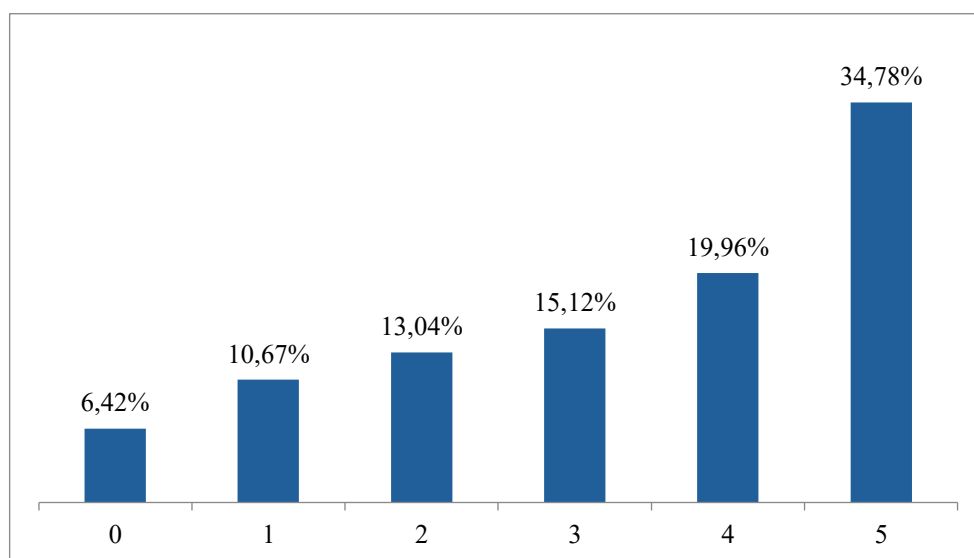


Диаграмма 7. Уровень применения навыков лидерства в профессиональной деятельности

12,51% респондентов оценили применимость на уровне 2 баллов. Это может свидетельствовать о том, что управленческие знания имеют ограниченное применение или используются лишь в отдельных ситуациях.

10,68% респондентов отметили минимальную применимость (1 балл), что может говорить о том, что эти знания имеют незначительное значение в их текущих ролях.

Наконец, 8,65% респондентов не применяют управленческие знания вообще. Это может указывать на специфические профессиональные роли или особенности их работы, где такие навыки не требуются.

В целом результаты анкетирования показывают, что, хотя управленческие знания и навыки являются важными и востребованными, их степень применения варьируется в зависимости от профессиональной роли и сферы деятельности выпускников. Для эффективного управления проектами и ресурсами, а также для достижения успеха в управленческих позициях, важно продолжать развивать и совершенствовать эти компетенции.

Навыки лидерства в данном исследовании подразумевают широкий спектр компетенций, необходимых для эффективного руководства и управления в различных профессиональных контекстах. Подобный подход основывается на концептуальной основе применяемых в современных исследованиях в данной области (Focht & Ponton, 2015; Cortellazzo et al., 2019).

Таким образом, лидерские навыки включают такие компоненты как:

- **Мотивация:** Способность вдохновлять и побуждать команду к достижению общих целей, поддерживать высокую мораль и вовлеченность сотрудников.
- **Делегирование:** Умение передавать задачи и ответственность другим членам команды, обеспечивая их необходимыми ресурсами и поддержкой, а также контролировать выполнение задач.
- **Принятие решений:** Способность анализировать информацию, оценивать варианты и выбирать наиболее эффективные решения в условиях неопределенности.

- **Сотрудничество:** Навыки работы в команде, умение строить конструктивные рабочие отношения и эффективно взаимодействовать с коллегами и партнерами.
- **Стратегическое мышление:** Умение разрабатывать долгосрочные планы, определять цели и пути их достижения, учитывать внешние и внутренние факторы, влияющие на организацию.
- **Критическое мышление:** Способность объективно анализировать информацию, выявлять слабые места в аргументации и находить альтернативные решения.

Анализ результатов анкетирования по применимости навыков лидерства среди выпускников зарубежных вузов показывает, что хотя эти навыки признаны важными, их использование в полной мере отмечается не у всех респондентов.

34,78% выпускников считают, что их навыки лидерства применяются на максимальном уровне (оценка 5 из 5). Это указывает на то, что для этой группы навыки лидерства играют ключевую роль в их профессиональной деятельности. Эти респонденты, вероятно, занимают руководящие должности или роли, требующие активного применения лидерских компетенций, таких как управление командами, стратегическое планирование или разработка проектов.

20% респондентов оценили применимость на 4 балла, что также говорит о значимости этих навыков. Они применяются часто, но возможно не в полной мере или в некоторых аспектах работы.

15,12% респондентов оценили применимость на уровне 3 баллов. Это может указывать на то, что навыки лидерства используются в умеренной степени и не всегда являются центральными для их роли. Они могут быть применены в определенных ситуациях, но не являются основными.

13,04% респондентов оценили применимость на уровне 2 баллов, что может свидетельствовать об ограниченном использовании лидерских навыков. Это может быть связано с характером их работы или с тем, что лидерские обязанности не являются приоритетными.

10,67% респондентов отметили минимальную применимость (1 балл), что может указывать на то, что лидерские навыки имеют незначительное значение в их текущей роли.

6,42% респондентов считают, что навыки лидерства не применимы в их работе. Это может означать, что их профессиональная деятельность не требует активного применения лидерских компетенций, или они работают в ролях, где такие навыки не имеют большого значения.

Другим важным аспектом исследования было то, насколько выпускники зарубежных вузов конкурентоспособны на рынке труда и насколько казахстанские работодатели заинтересованы в их трудоустройстве. На вопрос *«Во время обучения или в первые 6 месяцев после окончания учебы за границей получали ли вы предложения по трудоустройству от казахстанских работодателей?»*: только около 46% респондентов ответили, что получали предложения по трудоустройству, в то время как 54% участникам анкетирования таких предложений не поступало (диаграмма 8). Подобный тренд является показателем того, что выпускникам необходимо самостоятельно находить работу либо предлагать свои услуги.

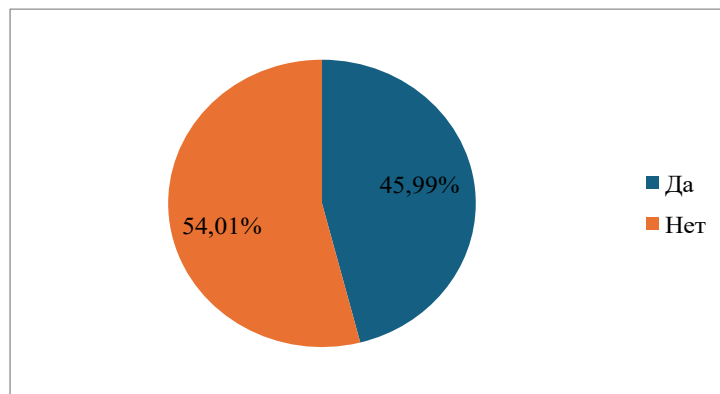


Диаграмма 8. Получение предложений по трудоустройству

Вместе с тем *анализ интервью с казахстанцами*, которые завершили обучение за рубежом и вернулись на родину, позволяет выявить общие тренды и уникальные аспекты их опыта и применения полученных знаний в текущей профессиональной деятельности. Основное

внимание в этом анализе уделяется тому, как полученные за границей навыки и знания интегрируются в их текущую работу, что мешает этому процессу, и какие уникальные качества они привнесли в свою профессиональную сферу.

Так, выпускник канадского университета, проживающий в Карагандинской области, упоминает, что из всех навыков, полученных в Канаде, на текущей работе он использует преимущественно навыки, связанные с английским языком и умением проводить презентации. Он отмечает, что способность находить ключевые идеи в текстах и проводить убедительные презентации оказалась весьма полезной. Также респондент подчеркивает важность презентационных навыков, которые были высоко оценены на предыдущих местах работы.

“В текущей работе я использую только навыки, связанные с английским языком. То есть мне за время учебы в Канаде мне пришлось читать очень много научных статей. У меня как бы, я выработал некоторое умение в отношении того, чтобы различать какие статьи являются интересными, хорошими, перспективными, какие не являются. Вот. Также, в принципе на текущей работе также умение давать презентации. Это очень помогло мне и на текущей работе, и на предыдущей работе, потому что за рубежом очень большое внимание уделялось умению подать презентацию, подать идею и как бы это многих впечатляло, когда я был на предыдущей работе” (Мужчина, 30 лет, выпускник Канадского университета, проживает в Карагандинской области).

Выпускница канадского университета, проживающая в городе Алматы, также отмечает, что её знания, полученные за границей, особенно в области кризисного менеджмента, были полезны в контексте пандемии в Казахстане. Теоретические знания, полученные за границей, стали основой для её профессиональной деятельности, а коммуникативные навыки и способность к кризисному управлению получили дополнительное применение в текущих реалиях.

“В первую очередь по текущей работе, теоретические знания конечно же. Теоретические знания, объём литературы, там база данных. Именно по моей специальности это в первую очередь теоретические знания. Во вторую очередь это коммуникативные навыки, умение вести переговоры, кризис менеджмент, наверное, это то, чему я отучилась за рубежом. Кризис менеджмент – это очень важный элемент, который вот во время пандемии в Казахстане показало то, что у нас не все политики знают, что такое кризис менеджмент или как нужно принимать решения в таких кризисных ситуациях.

Это один из тех всех знаков, которые я получила вот в Канаде, перед экзаменами, когда до прокрастинации или, когда вы работаете какой-то вот над проектом, где есть международные студенты International, где есть диверсификация мыслей, где есть diverse разнообразность мышлений, виды. Когда ты уже видишь, моя точка зрения это не последняя и может быть так, что моя точка зрения, когда могут быть неправильной и нужно признавать, что где-то я была неправа. А это всё познаётся, как и по теории Эйнштейна, всё относительно. А если вы не отучились за рубежом, то не с чем сравнивать. Думаете, а, я абсолютно права, абсолютно может быть так. Но чтобы сравнивать, нужно увидеть другие опыты в других странах. Поработать я бы сказала с интернешнл студентами, с International коллегами, чтобы признать, скажем так сильные и слабые стороны.

Если по %, наверное теоретических знаний примерно 60%, теоретической части 60%, не 100. А по практическим таким hard skill, наверное, soft skill, наверное, 80 примерно” (Женщина, 30 лет, выпускник Канадского университета, проживает в г. Алматы).

Выпускник британского вуза, проживающий в Северо-Казахстанской области, считает, что все навыки, полученные за границей, являются полезными в его работе, особенно в области кризисного менеджмента и создания материалов. Он утверждает, что он полностью использует все навыки, приобретенные за рубежом, включая

умение создавать видео- и фотоматериалы, а также работу в условиях кризисных ситуаций.

“Обучение дало мне навыки, которые я использую каждый день: создание текстов, материалов, видео и фото. В пиаре, например, кризисный менеджмент был ключевым аспектом. В 2019 году, когда произошла угроза прорыва дамбы в Валихановском районе, мы оперативно выехали на место и работали три дня. Важно было ежедневно предоставлять информацию, чтобы предотвратить дезинформацию и панику. Я также усвоил, что нужно постоянно комментировать и информировать. Политический пиар был для меня новым, но теперь я осознаю, что раньше работал не совсем эффективно. Кроме того, обучение в области SMM стало полезным, особенно в свете роста соцсетей после моего возвращения из учебы.” (Мужчина, 35 лет, выпускник британского университета, проживает в Северо-Казахстанской области).

Среди респондентов есть выпускники, которые освоили специфические профессиональные навыки. Так, выпускница австрийского университета делится, что её знания в области картографии и программного обеспечения значительно улучшились благодаря обучению в Австрии. Она замечает, что за границей было больше внимания к автоматизации процессов и использованию новых методов обработки данных, что отличает её от других специалистов в Казахстане. Она подчёркивает, что её навыки в программировании и серверных решениях облегчили работу и взаимодействие с разработчиками в её текущей компании.

“Обучение в Австрии позволило мне освоить современные картографические методы и автоматизацию процессов. В Казахстане я сталкивалась с традиционными методами, в то время как за границей акцент был на поиске новых инструментов и методов. Это обучение помогло мне легче взаимодействовать с разработчиками и автоматизировать рабочие процессы в моей компа-

нии. Например, я использую знания в программировании и серверных решениях для более эффективного планирования проектов. Эти навыки значительно облегчили мою работу и позволили мне планировать производственные процессы более эффективно.” (Женщина, 29 лет, выпускник австрийского университета, проживает в г. Астана).

Респондент, завершивший обучение в Южной Корее, акцентирует внимание на том, что его исследовательские навыки и умение анализировать международные источники информации стали основными компетенциями, которые он использует в своей текущей работе. Он подчеркивает, что знания английского языка, полученные за границей, позволяют ему эффективно искать и применять международный опыт.

”На текущей работе я в основном использую навыки, которые приобрёл во время работы над диссертацией. Методы проведения исследований, которые я освоил, теперь применяю в своей исследовательской деятельности. До этого у меня таких навыков не было, но то, что я приобрёл за время обучения, стало основным.

Кроме того, благодаря обучению за границей, я значительно улучшил свой английский язык. Это дало мне возможность изучать международный опыт и научные работы, а также находить ценные ресурсы и сайты для своей работы.” (Мужчина, 31 год, выпускник университета в Южной Корее, проживает в г. Астана).

Выпускница чешского университета отмечает, что её зарубежное образование расширило её кругозор и навыки в общении, особенно в английском языке. Она считает, что знание английского языка и международных стандартов позволило ей улучшить свою работу в области демографических исследований и взаимодействовать с различными международными партнёрами.

«Во-первых, зарубежное образование полностью меняет мировоззрение и взгляд на вещи. Оно способствует личностному росту, расширяет кругозор и создаёт новые связи. Это отличный опыт. Всё, что я приобрела, я использую в своей нынешней работе и буду использовать всегда. Общение, особенно на английском языке, стало необходимостью. Речь идёт не только о специальности, такой как демографические исследования, но и о навыках, которые я получила помимо основной специальности.» (Женщина, 46 лет, выпускник чешского университета, проживает в г. Астана).

Выпускник китайского университета описывает, что его знания китайского языка и умение работать с китайскими поставщиками оказались полезными в текущей деятельности, хотя специфическая профессиональная информация может не всегда быть применима.

Я полностью использую навыки, приобретённые за рубежом, такие как умение торговаться и искать нужные товары на китайских сайтах. Хотя я не применяю свои знания в профессиональной области, знание китайского языка остаётся ключевым в моей деятельности, связанной с закупками и общением с китайскими партнёрами.

Что касается уникальных навыков, то моё отличие заключается в способности использовать китайский язык для эффективного общения и получения скидок от поставщиков. Мой друг, который был для меня примером целеустремленности, работал в Китае и США, а затем переехал в Лос-Анджелес. Подруга, с которой я учился, сейчас работает в маркетинге в Лондоне. Их достижения показывают, что я не единственный, кто использует свои навыки за границей.

Хотя всегда есть кто-то более умелый или менее опытный, знание китайского языка позволяет мне получать преимущества в работе с китайскими поставщиками, в отличие от тех, кто использует только английский или переводчики. Например, при заказе товара на китайском сайте я могу сначала общаться на ан-

глийском, а затем перейти на китайский, что позволяет мне получить дополнительные скидки и улучшить условия сделки. (Мужчина, 29 лет, выпускник университета в КНР, проживает в Мангыстауской области).

Респонденты также делились опытом применения управленческих и проектных навыков, полученных во время обучения в зарубежных вузах.

Во время интервью выпускник Российского университета подчеркивал опыт использования полученных им за рубежом компетенций в формате 4К (коммуникабельность, креативность, критическое мышление и коллаборация), что отражает значимость soft skills в его профессиональной деятельности.

"Однозначно могу сказать, что я использую компетенции в формате 4К: коммуникабельность, креативность, критическое мышление и коллаборацию. Также применяю навыки как в области hard skills, так и soft skills. Конечно, я использую их в максимальной степени." (Мужчина, 36 лет, выпускник российского университета, проживает в г. Шымкент).

Выпускник британского университета признает, что использовал лишь часть полученных за границей знаний, в основном связанных с проектным менеджментом и современными стандартами. Он отмечает минимальное применение, а также проблемы с интеграцией новых международных стандартов в устаревшую систему, что ограничивает применение полученных знаний.

"К сожалению, использую их только минимально. Возможно, в проектном менеджменте они применяются немного больше, но в целом использование навыков минимально." (Мужчина, 30 лет, выпускник британского университета, проживает в Астане).

Вопросы интервью также касались проблем с применением знаний и навыков, полученных за рубежом, а также ограничений, связан-

ных со стандартами и традициями осуществления профессиональной деятельности.

Касательно данных аспектов профессиональной деятельности в Казахстане респондент, завершивший обучение в Малайзии, отмечает, что он столкнулся с трудностями в применении европейских стандартов в Казахстане из-за устаревших традиций и документальных стандартов, которые ещё не были обновлены. Это, по мнению выпускника, создает преграды для внедрения новых методов и знаний, полученных за границей.

"Если оценивать по пятибалльной шкале, то, вероятно, это 4 или даже 3 с плюсом. Мне трудно объективно оценивать свои навыки, но я заметил, что у нас документация и процессы часто устарели по сравнению с европейскими стандартами. Когда я вернулся в Казахстан, попытки применить полученные за границей знания встретили сопротивление, поскольку мы должны были работать по существующим документам, которые часто основываются на старых советских нормах. Только в 2020 году начали внедряться европейские стандарты, и это также потребовало дополнительного обучения. Хотя это облегчилось, все еще существуют устаревшие практики и документы, которые требуют обновления. Нехватка времени для внесения изменений и существующие пробелы в управлении и подходе к сотрудникам также оказывают влияние на эффективность работы." (Мужчина, 28 лет, выпускник малазийского университета, проживает в Актюбинской области).

Выпускник университета США также указывает на трудности в применении некоторых знаний из-за различий в практике и недостаточной актуализации данных знаний в Казахстане.

"Да, я думаю, что всё это применимо. На сегодняшний день мне стоит пересмотреть свои записи и обновить знания, но с менеджментом это проще, чем с биотехнологиями или другими областями."

В нашей стране проблемы с менеджментом часто являются корневыми. Я использую примерно 50% полученных знаний, но планирую вернуться к своим записям и проанализировать, что ещё можно применить. Надеюсь, что смогу это сделать и дополнительно изучить старые источники.” (Мужчина, 36 лет, выпускник университета США, проживает в Костанайской области).

Выпускники также часто сталкиваются с проблемой недостатка интереса к инновациям и внешним контактам в казахстанских организациях и компаниях, что ограничивает возможности для реализации полученных за рубежом навыков и знаний.

К примеру, выпускник Канадского университета, проживающий в Карагандинской области, отмечает, что в каждодневной профессиональной деятельности встречается с трудностями, связанными с отсутствием интереса со стороны руководства к технологической модернизации и внедрению новых подходов. Предложения выпускника, основанные на лучших зарубежных кейсах, не получают должной поддержки и понимания в коллективе. Его инициативы касались вопросов внедрения более эффективных цифровых платформ и технологических рамок.

Еще одна выпускница, завершившая обучение в Австралии, отмечала низкую инновационную активность казахстанских университетов, приверженность вузов к устоявшимся традиционным подходам. Подобная динамика, по мнению респондента, ограничивают возможности для улучшения образовательного процесса, а также не дает ей полностью реализовать свой интеллектуальный потенциал.

Касательно адаптации к новым условиям жизни и труда в Казахстане, а также культурным различиям, респонденты отвечали, что в основном испытывали трудности на начальном этапе пребывания в стране. Некоторые респонденты отмечали, что из-за затяжного процесса адаптации пришлось откладывать реализацию некоторых профессиональных задач и планов.

Так, выпускница британского университета, проживающая Восточно-Казахстанской области, отвечает.

"Когда я вернулась, у меня были планы по проведению исследований, которые мне очень нравились в университете, но в Астане была большая загрузка из-за переадаптации к новой стране и работе. Это помешало начать исследования. На новой работе у меня были идеи, но из-за пандемии проведение исследований снова отложилось" (Женщина, 32 года, выпускник британского университета, проживает в ВКО).

Выпускница университета Поднебесной упоминает, что её опыт в Китае научил её быть более конкурентоспособной и эффективной, однако при возвращении в Казахстан она заметила, что рабочие условия и культура отличаются, что иногда вызывает сложности в применении её навыков.

Общий анализ полученных эмпирических данных на основе интервью показывает, что молодые казахстанцы, обучавшиеся за границей, в значительной степени применяют полученные знания и навыки на своей текущей работе. Основные области применения включают языковые навыки, презентационные навыки, проектное и кризисное управление, а также специализированные профессиональные навыки. Однако также присутствуют значительные преграды, такие как устаревшие стандарты, недостаток интереса к инновациям и культурные различия, которые затрудняют полное использование полученных знаний.

Эти наблюдения подчеркивают важность адаптации образовательных стандартов и методов в соответствии с современными требованиями и культурными особенностями, чтобы максимизировать пользу от зарубежного образования и поддерживать конкурентоспособность профессионалов на национальном и международном уровнях.

В рамках данного исследования изучались также всевозможные барьеры, мешающие выпускникам зарубежных вузов применять свои знания, компетенции и навыки в своей профессиональной деятельности в Казахстане. По результатам проведённого интервью выявлено несколько ключевых факторов, которые влияют на эффективность выпускников.

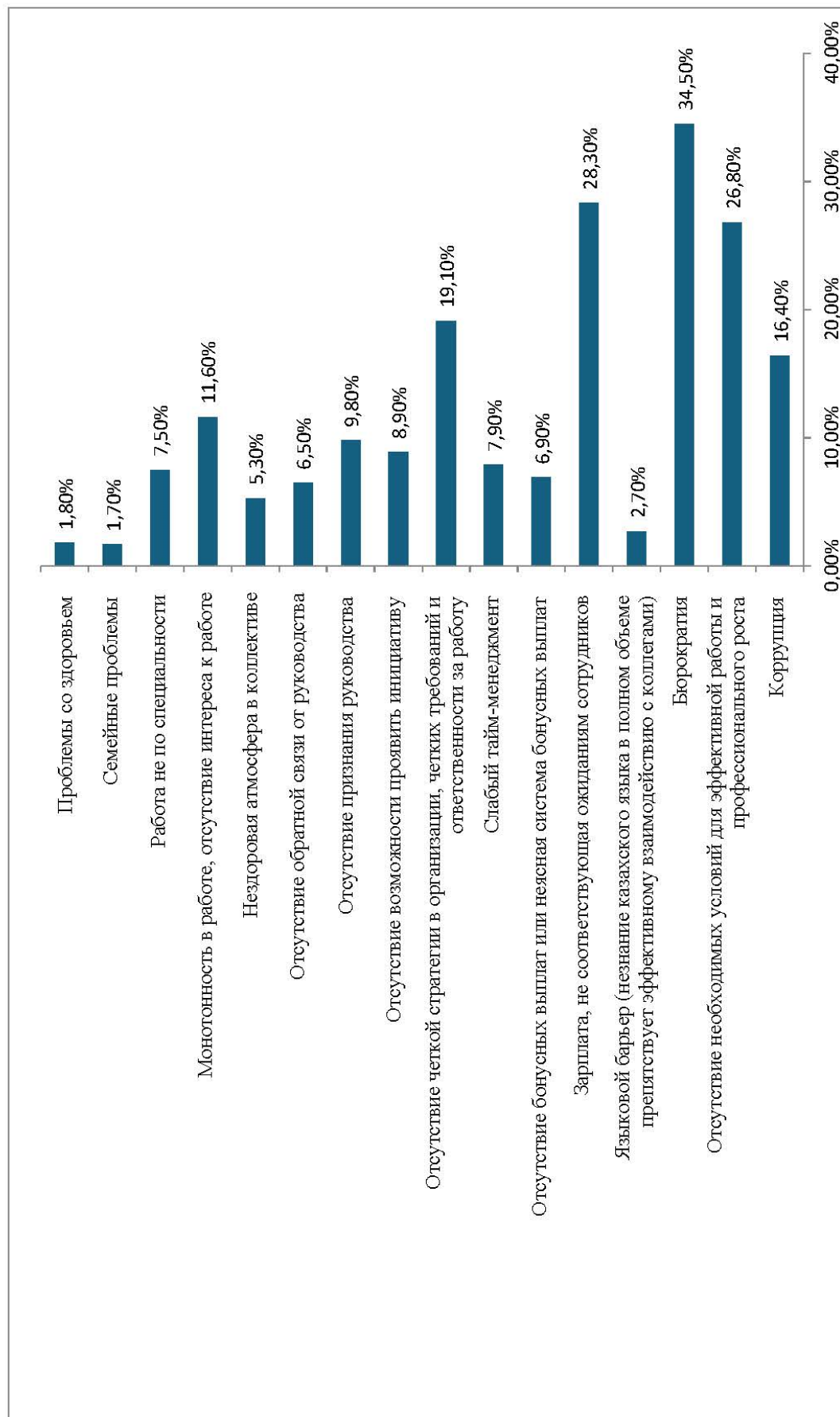


Диаграмма 9. Барьеры для применения знаний, навыков и компетенций в Казахстане

Так, одним из самых значительных барьеров по мнению респондентов является **бюрократия**, которая составляет 34,50% от всех проблем. Сложные административные процедуры и излишняя регуляция замедляют процессы принятия решений и внедрения новых идей. В организациях с выраженной бюрократической структурой часто возникают проблемы с согласованием и одобрением инициатив, что препятствует применению современных подходов и технологий, которые выпускники могли бы внести в свою работу.

Отсутствие необходимых условий для эффективной работы и профессионального роста (26,80%) также представляет собой значительную преграду для реализации выпускников зарубежных вузов. В частности, недостаток ресурсов, технологий и возможностей для карьерного роста ограничивает выпускников в применении своих знаний. Без надлежащей инфраструктуры и благоприятной среды выпускники не могут в полной мере использовать те компетенции, которые они приобрели за границей. Это создает диссонанс между полученными навыками и реальными возможностями для их применения. Важным фактором является также **зарплата, не соответствующая ожиданиям выпускников** (28,30%). В казахстанском контексте несоответствие уровня вознаграждения квалификации и ожиданиям работников может существенно снизить мотивацию и удовлетворение от работы. Несправедливая или недостаточная зарплата может привести к тому, что высококвалифицированные специалисты не будут стремиться использовать свои навыки и знания на полную мощность, так как это не будет компенсироваться адекватно.

Отсутствие ясной стратегии в организации и четких требований и обязанностей (19,10%) также создает препятствия. Когда сотрудники не понимают, как их работа соотносится с общей стратегией компании или какие задачи и цели перед ними стоят, это затрудняет применение их знаний. Неопределенность в обязанностях и ожиданиях приводит к тому, что выпускники могут сомневаться в своих действиях и применять свои навыки неэффективно.

Коррупция (16,40%) представляет собой еще одну серьезную преграду. Наличие коррупционных практик нарушает справедливость распределения ресурсов и снижает общую эффективность рабо-

ты. Это подрывает доверие к системе и может снижать мотивацию выпускников, что негативно сказывается на применении их знаний и навыков.

Другим значимым барьером является **монотонность на работе и отсутствие интереса к работе** (11,60%). Если работа становится рутинной и не стимулирующей, выпускники могут потерять интерес и мотивацию, что также влияет на использование их знаний. Когда работа не вызывает профессионального удовлетворения, выпускники могут не стремиться к применению своих новых навыков и знаний.

Также стоит упомянуть **отсутствие признания от руководства и недостаток обратной связи** (9,80% и 6,50%) как один из факторов, представляющих барьер для реализации профессионального потенциала выпускников. Недостаток признания достижений и конструктивной обратной связи может снизить мотивацию и способность применять навыки. Признание и регулярная обратная связь важны для профессионального развития и помогают сотрудникам эффективно использовать свои знания.

Языковой барьер (2,70%) также оказывает влияние, хотя и в меньшей степени. Недостаток знания казахского языка может затруднить коммуникацию и взаимодействие с коллегами, что ограничивает возможности применения знаний, полученных за границей.

Наконец, **слабое управление временем** (7,90%), **отсутствие возможности инициативы** (8,90%), **работа вне специальности** (7,50%) и **личные проблемы** (семейные и медицинские) также способствуют общему снижению эффективности использования полученных знаний. Эти факторы могут создавать дополнительные трудности, которые мешают выпускникам эффективно применять свои навыки и компетенции.

В целом, как показывают результаты исследования, множество факторов в казахстанском контексте препятствует выпускникам зарубежных вузов применять свои знания и навыки в полной мере. Основными проблемами являются бюрократия, недостаток условий для работы, несоответствие зарплаты ожиданиям и отсутствие ясной стратегии в организации.



Диаграмма 10. Факторы, повышающие мотивацию казахстанцев, получивших образование за рубежом

В то же время исследованию подвергались профессиональные аспекты, стимулирующие выпускников зарубежных вузов применять полученные знания, компетенции и навыки на работе. Согласно результатам интервью, существует несколько ключевых факторов, которые играют значительную роль в повышении мотивации и эффективности молодых казахстанцев, получивших образование за рубежом. Эти факторы включают как внутренние мотивационные стимулы, так и внешние условия рабочей среды, и они особенно актуальны в контексте Казахстана.

Похоже, что **высокая зарплата** является одним из основных факторов, способствующих применению знаний и навыков казахстанцев с зарубежными дипломами (29,3%). Финансовое вознаграждение служит не только для компенсации труда, но и как знак признания профессиональной ценности квалифицированных специали-

стов. В Казахстане, где различия в уровнях зарплат между различными секторами и профессиями могут быть значительными, высокая зарплата становится важным элементом мотивации. Выпускники зарубежных вузов, обладающие современными знаниями и навыками, ожидают, что их труд будет вознагражден соответствующим образом, что способствует их стремлению использовать свои навыки на полной мощности.

Хорошие условия для эффективной работы и профессионального роста также являются важным стимулом для профессиональной реализации исследуемого контингента (29,3%). Это включает наличие необходимого оборудования, доступ к ресурсам и возможность для профессионального развития. В Казахстане многие компании начинают осознавать важность создания таких условий для своих сотрудников. Поддержка и развитие этих условий помогают респондентам чувствовать себя уверенно и продуктивно, что способствует более активному применению их знаний и компетенций.

Доверие со стороны руководства играет значительную роль в мотивации казахстанцев с зарубежным образованием (26,6%). Когда руководство доверяет своим подчиненным, это создает возможность для свободного применения их компетенций и инициатив. В казахстанской реальности, где иерархические структуры могут быть выраженными, доверие со стороны руководства становится важным фактором для того, чтобы выпускники зарубежных вузов могли раскрыть свой потенциал и эффективно применять свои навыки.

Интерес к работе является мощным внутренним стимулом для выпускников, участвовавших в данном исследовании (32,9%). Когда работа представляет собой нечто большее, чем просто выполнение задач, молодые профессионалы более мотивированы использовать свои знания и навыки. В Казахстане, где важно, чтобы работа была связана с интересными и значимыми задачами, поддержание высокого уровня вовлеченности и интереса помогает стимулировать применение знаний.

Перспективы карьерного роста также играют важную роль в профессиональной реализации респондентов (20,8%). Возможность продвижения по карьерной лестнице, получение новых возможно-

стей и ответственности мотивируют сотрудников активно использовать свои навыки. В Казахстане компании, предлагающие четкий карьерный путь и возможности для роста, могут эффективно привлекать и удерживать талантливых казахстанцев с зарубежным образованием, что способствует применению их международного опыта.

Свобода действий в принятии решений и возможность проявлять инициативу вероятно являются значимыми факторами для молодых профессионалов (20,7%). Когда квалифицированные специалисты имеют возможность самостоятельно управлять своими проектами и предлагать новые идеи, они более мотивированы использовать свои знания. Это особенно важно в условиях быстроменяющегося рынка и динамичных бизнес-условий, которые характерны для Казахстана.

Хорошая атмосфера в команде, вероятно, способствует более эффективному применению знаний казахстанцев с зарубежным образованием (19,4%). Позитивная рабочая атмосфера и поддержка со стороны коллег помогают улучшить моральный дух талантливых сотрудников и их мотивацию. В Казахстане создание здорового и поддерживающего рабочего окружения становится важным аспектом корпоративной культуры, что помогает улучшить эффективность и вовлеченность сотрудников.

Признание достижений от руководства также играет важную роль в повышении мотивации выпускников зарубежных вузов (10,4%). Похвала за достигнутые результаты и конструктивная обратная связь помогают укрепить мотивацию молодых профессионалов и их желание применять свои знания. В Казахстане, где культура признания достижений может варьироваться, активное отмечание успехов квалифицированных специалистов может способствовать повышению их мотивации.

Возможность быть проактивным также является важным стимулом для применения навыков казахстанцев с зарубежным образованием в полной мере (15,8%). Возможность проявлять инициативу и предлагать новые решения мотивирует данную категорию сотрудников активно использовать свои знания и навыки. В Казахстане, где предпринимательская активность и инновации становятся все более

ценными, возможность быть проактивным может значительно повысить мотивацию выпускников.

Работа по своей специальности, вероятно, является значимым фактором для казахстанцев с зарубежным образованием (17,1%). Когда выпускники могут применять свои знания непосредственно в своей профессиональной области, это способствует более полному использованию их потенциала и улучшает качество работы.

Премияльные выплаты хоть и имеют меньшую значимость по сравнению с другими факторами, также могут стимулировать молодых талантов с зарубежными навыками (9,5%). Они служат дополнительным мотиватором и призом за выполнение задач на высоком уровне.

Четкая стратегия в организации и ясные требования и обязанности, похоже, способствует выпускникам зарубежных вузов более целенаправленно применять свои знания (8,8%). Проучившись за рубежом и получив не только знания, но и переняв определенные правила поведения и стратегии взаимодействия, выпускник зарубежных университетов хочет работать в четко обозначенных условиях труда и понимать к чему в конечном итоге приведет их каждодневная работа. В Казахстане улучшение организационной структуры и коммуникации становится важным для создания более прозрачных условий для сотрудников.

Таким образом, стимуляция применения знаний и навыков выпускников зарубежных вузов связана с созданием благоприятных условий для работы, финансовым вознаграждением, карьерными перспективами и позитивной рабочей атмосферой. В Казахстане, где происходит динамичное развитие экономики и корпоративной культуры, важно учитывать эти факторы для привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов.

Анализ оценок применимости знаний, компетенций и навыков, полученных в зарубежных вузах, в контексте Казахстана показывает, что большинство респондентов считают свои знания высоко применимыми, хотя имеются и некоторые негативные оценки. Рассмотрим подробнее, как респонденты оценивают применимость полученных знаний и какие факторы могут влиять на их восприятие.



Диаграмма 11. Уровень применимости знаний, компетенций и навыков, полученных в зарубежных вузах

По данным опроса, **34,14% респондентов** считают, что полученные знания имеют **максимальную применимость** в Казахстане, оценивая их на 10 баллов из 10. Это свидетельствует о том, что для значительной части выпускников зарубежных вузов знания, приобретенные за границей, полностью соответствуют требованиям и условиям казахстанского рынка труда. Они могут успешно применять международные стандарты, современные методы и технологии, которые были внедрены в их образовательных программах. Это может быть связано с высокими стандартами обучения за границей, которые успешно пересекаются с требованиями и потребностями на казахстанском рынке, а также с международной интеграцией бизнес-практик и технологий в Казахстане.

13,25% респондентов оценивают применимость своих знаний на 9 баллов из 10, а **19,40%** – на 8 баллов. Эти высокие оценки также подчеркивают значимость международного опыта для профессиональной деятельности в Казахстане. Выпускники, оценившие применимость знаний на уровне 8 или 9, вероятно, сталкиваются с незначительными трудностями, но в целом находят, что их компетенции и

навыки применимы и востребованы на казахстанском рынке труда. Возможные трудности могут быть связаны с адаптацией к местным бизнес-практикам, специфике корпоративной культуры или законодательству.

13,16% респондентов оценивают применимость своих знаний на уровне 7 баллов из 10. Это говорит о том, что для этой части выпускников их знания и навыки хорошо применимы, но могут требовать дополнительных усилий для полной интеграции в местные условия. Например, выпускники могут столкнуться с необходимостью адаптировать свои подходы к специфическим требованиям и условиям казахстанского рынка или усвоить локальные особенности деловой практики.

С другой стороны, **7,94% респондентов** оценили применимость своих знаний на 6 баллов, а **5,88%** – на 5 баллов. Эти оценки указывают на определенные сложности в применении полученных знаний. Возможные причины могут включать недостаточную адаптацию международных практик к казахстанским реалиям, отсутствие инфраструктуры или ресурсов, необходимых для применения передовых методов, или же специфические особенности местного рынка труда, которые требуют дополнительных усилий для адаптации.

В конечном итоге, **3,46%** респондентов оценили применимость знаний на 4 балла, **1,86%** – на 3 балла, **0,69%** – на 2 балла, и **0,22%** – на 1 балл. Низкие оценки, как правило, свидетельствуют о значительных трудностях в применении полученных знаний и навыков. Это может быть связано с несоответствием международных стандартов местным требованиям, проблемами в интеграции или недостаточной поддержкой со стороны работодателей.

В общем, несмотря на то что значительная часть респондентов считает свои знания высоко применимыми, существует небольшая доля выпускников, которые сталкиваются с трудностями. Это подчеркивает необходимость продолжения работы над адаптацией образовательных программ и бизнес-практик, а также улучшения условий для применения международных знаний в Казахстане. Учитывая высокие оценки применения знаний, можно предположить, что с правильной поддержкой и адаптацией, большинство выпускников могут

эффективно использовать свои международные компетенции на казахстанском рынке труда.

Исследование влияния факторов на уровень применения знаний и компетенций казахстанцев-выпускников зарубежных вузов: регрессионный анализ

В современном мире глобализации и интернационализации образования все больше людей стремится получить образование за границей. Однако, не всегда можно точно оценить, насколько полученные знания и компетенции применяются в текущей профессиональной деятельности. Для анализа этого аспекта используется линейная регрессия, которая позволяет оценить влияние различных факторов на использование знаний и навыков, приобретенных за границей.

Следует отметить, что линейная регрессия представляет собой мощный инструмент для исследования взаимосвязей между зависимой переменной и набором независимых факторов (Ali & Younas, 2021; Schober et al., 2021).

Для исследования различных факторов были созданы несколько регрессионных моделей.

Зависимой переменной была использована переменная отражающая степень применения знаний, компетенций и навыков, приобретенных за границей, в текущей профессиональной деятельности.

В первой модели независимыми переменными выступают социо-демографические характеристики респондентов, включающие возраст, пол, семейное положение, регион, язык, образование, годы после окончания учебного заведения и доход (таблица 5).

Во второй модели независимыми переменными выступают различные факторы, которые могут влиять на эту степень: препятствия и стимулы, страна получения диплома, область и специальность работы, навыки, полученные в процессе обучения, удовлетворенность заработной платой и причины, по которым человек не работает по своей специальности (таблица 6).

В третьей регрессионной модели независимой переменной выступает источник финансирования. Анализ проводится в двух частях:

в первой части рассматривается общее финансирование (таблица 7), во второй части – исследование фокусируется на финансировании обучения по программе «Болашак» (таблица 8).

Вместе с тем, в указанные таблицы включены только те переменные, которые имеют статистическую значимость.

Согласно регрессионному анализу, среднее значение степени применения знаний казахстанцев с зарубежным образованием составляет 6.84, медиана – 7, а стандартное отклонение – 2.58, что указывает на то, что при значительной вариабельности, большинство респондентов данного исследования оценивают применение своих знаний в пользу развития Казахстана выше среднего уровня (Таблица 5). Остатки модели варьируются от -7.7015 до 4.8655, что свидетельствует о наличии значительных отклонений от предсказанных значений.

Если интерпретировать результаты регрессии в контексте индивидуальных характеристик респондентов, то складывается следующая картина.

1. Пол

Согласно полученным данным, переменная «пол» показывает значительное влияние на степень применения знаний казахстанцев с зарубежным образованием. В частности, женщины оценивают применение своих знаний на 0.5621 единицы выше, чем мужчины. Это может быть связано с гендерными различиями в восприятии и применении полученных знаний и навыков, возможно, женщины более активно используют свои знания в профессиональной деятельности, соответственно их оценки более высоки.

2. Регион

Похоже, что регион проживания имеет существенное влияние на степень применения знаний и навыков респондентов. К примеру, респонденты, проживающие в г. Алматы, оценивают применение своих знаний на 0.6633 единицы выше по сравнению с жителями г. Туркестан. Это может быть связано с лучшими возможностями для применения знаний и навыков в более развитых регионах или различиями в экономическом развитии и уровне образования в различных регионах.

Респонденты из г. Астана также показывают более высокие оценки (0.4828 единиц) на применение своих зарубежных знаний в Казахстане, чем жители других регионов. Представители остальных регионов, такие как Шымкент, Атырау, Костанай, Павлодар, показывают менее значительную взаимосвязь между регионом и степенью применения знаний в пользу развития национальной экономики. Эти результаты отражают региональные различия в возможностях и условиях для применения приобретенных знаний.

3. Язык

Язык общения оказывает как положительное, так и отрицательное влияние на степень применения знаний. Говорящие на казахском языке оценивают применение зарубежных знаний на родине на 0.1892 единицы выше, чем говорящие на русском языке. Это связано с возможностями, предоставляемыми знанием государственного языка, или с тем, что казахский язык более широко используется в некоторых профессиональных сферах.

4. Образование

Согласно результатам регрессионного анализа, переменная «уровень образования» оказывает положительное влияние на степень применения знаний казахстанцев с зарубежным образованием для развития национальной экономики. Причем каждый дополнительный уровень образования повышает оценку применения знаний на 0.2968 единицы. Этот результат подтверждает важность образования для применения приобретенных знаний и навыков в профессиональной деятельности.

5. Годы после окончания учебного заведения

Наравне с переменным «образование», каждый дополнительный год после окончания учебного заведения также увеличивает степень применения знаний респондентов на 0.0370 единицы, хотя это влияние не является статистически значимым на уровне 0.05. Этот результат может указывать на то, что с течением времени знания становятся менее актуальными или что другие факторы начинают оказывать более значительное влияние.

6. Доход

Как показывают результаты регрессионного анализа, переменная «Доход» оказывает значительное положительное влияние на степень применения знаний казахстанцев с зарубежным образованием на родине. Каждый дополнительный уровень дохода увеличивает оценку применения знаний на 0.1857 единицы. Это может быть связано с тем, что более высокие доходы обеспечивают лучшие условия и возможности для применения профессиональных знаний квалифицированных специалистов.

Таблица 5. Коэффициенты линейной регрессии (Модель 1)

Переменная	Оценка	Std. Error/ Ошибка	t- значение	Pr(> t)	Значи- мость
(Перехват)	4.43548	0.54858	8.085	1.75E-15	***
Пол Ж	0.56209	0.16925	3.321	0.000929	***
Регион Астана	0.48276	0.22558	2.14	0.032587	*
Регион Алматы	0.66331	0.25566	2.595	0.009608	**
Регион Шымкент	1.02277	0.56777	1.801	0.071941	.
Регион Атырау	0.98936	0.51904	1.906	0.056914	.
Регион Костанай	1.52264	0.81879	1.86	0.063228	.
Язык казахский	0.18919	0.06939	2.726	0.006511	**
Язык русский	-0.21263	0.10054	-2.115	0.034691	*
Язык арабский	-0.31187	0.1694	-1.841	0.065899	.
Образование	0.29677	0.13367	2.22	0.026623	*
Годы после выпуска	0.03699	0.0203	1.822	0.068757	.
Доход	0.18573	0.02782	6.676	4.03E-11	***

Residual standard error: 2.49 on 1015 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.08449, Adjusted R-squared: 0.07006

F-statistic: 5.855 on 16 and 1015 DF, p-value: 2.285e-12

Анализ модели №1 линейной регрессии выявил несколько значимых факторов, которые оказывают влияние на применение знаний и компетенций, приобретенных за границей. Как показывают результаты исследования, пол, регион проживания, язык, уровень образования и доход респондентов являются значимыми факторами, которые оказывают влияние на степень применения их знаний в Казахстане.

В представленной модели №2 проведен анализ линейной регрессии, где зависимой переменной является степень применения знаний, компетенций и навыков, приобретенных за границей, в текущей профессиональной деятельности. Независимыми переменными являются различные факторы, которые могут влиять на эту степень: препятствия и стимулы, страна получения диплома, область и специальность работы, навыки, полученные в процессе обучения, и причины, по которым выпускник не работает по своей специальности.

В представленной модели регрессии среднее значение степени применения знаний казахстанцев с зарубежным образованием на родине составляет также 6.84, медиана равна 7, а стандартное отклонение – 2.58. Эти показатели указывают на то, что большинство респондентов данного исследования оценивают применение своих знаний на уровне выше среднего, однако наблюдается значительная вариабельность в оценках.

Таблица 6. Коэффициенты линейной регрессии (Модель 2)

Коэффициент:	Оценка/ Estimate	Стандартная ошибка/ Std. - Error	t value	Pr(> t)	
(Перехват)	5.96343	0.31868	18.713	<2e-16	***
Препятствие: Отсутствие необходимых условий для эффективной работы и профессионального роста	-0.89062	0.16054	-5.548	3.71E-08	***
Препятствие: Бюрократия	-0.3711	0.15036	-2.468	0.013751	*

Продолжение таблицы 6

Препятствие: Отсутствие четкой стратегии в организации, четких требований и обязанностей по работе	-0.54831	0.17804	-3.08	0.002129	**
Препятствие: Отсутствие возможности проявлять инициативу	-1.13378	0.24145	-4.696	3.03E-06	***
Препятствие: Отсутствие обратной связи с руководством	-0.51876	0.28705	-1.807	0.071031	.
Препятствие: Однообразие на работе, отсутствие интереса к работе	-1.33561	0.2168	-6.161	1.05E-09	***
Препятствие: Работа не по специальности	-1.33114	0.30537	-4.359	1.44E-05	***
Стимулы: Доверие руководства	0.527	0.16255	3.242	0.001226	**
Стимулы: Хорошая атмосфера в коллективе	0.34371	0.17528	1.961	0.050166	.
Стимулы: Работа по специальности	0.43252	0.19495	2.219	0.026736	*
Стимулы: Другое	-1.31348	0.34825	-3.772	0.000172	***
Страна обучения: Российская Федерация	0.18535	0.07624	2.431	0.015224	*
Страна обучения: Германия	-0.23461	0.11094	-2.115	0.034706	*
Страна обучения: Италия	-0.54015	0.30438	-1.775	0.076274	.
Страна обучения: Польша	-0.28081	0.16123	-1.742	0.081888	.
Страна обучения: Швейцария	0.22493	0.11884	1.893	0.058674	.
Страна обучения: ВУЗ в Европе, кроме указанных стран	0.24653	0.13196	1.868	0.062027	.
Сфера деятельности: Общественное питание	1.39762	0.59063	2.366	0.018158	*
Сфера деятельности: Здравоохранение	0.5395	0.28186	1.914	0.055898	.
Сфера деятельности: Физическая культура и спорт	-1.93396	0.79249	-2.44	0.014846	*
Сфера деятельности: Образование	0.60315	0.16854	3.579	0.000362	***

Продолжение таблицы 6

Специальность: Право	-0.58948	0.2812	-2.096	0.036306	*
Специальность: Сельскохозяйственные науки	0.9245	0.63436	1.457	0.145327	
Полученные навыки: Компьютерные навыки (работа с офисными программами; работа с данными и т.д.)	0.45977	0.15502	2.966	0.003091	**
Полученные навыки: Навыки коммуникации (устная, письменная, межличностная и невербальная коммуникация; навыки презентации; навыки публичных выступлений; навыки ведения переговоров; навыки убеждения и т.д.)	0.35404	0.16495	2.146	0.032091	*
Полученные навыки: Аналитические способности (интерпретация информации; решение проблем; написание аналитических записок; навыки проведения исследования и т.д.)	0.30999	0.18112	1.711	0.087302	.
Полученные навыки: Лидерство (мотивация; делегирование; принятие решений; сотрудничество; стратегическое мышление; критическое мышление и т.д.)	0.49141	0.14845	3.31	0.000965	***
Работа по специальности	0.72061	0.24911	2.893	0.003903	**
Причина работы не по специальности: Низкая зарплата	-1.02886	0.33858	-3.039	0.002438	**
Причина работы не по специальности: Трудности с трудоустройством	-0.9122	0.30094	-3.031	0.002499	**

Residual standard error: 2.21 on 994 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.2934, Adjusted R-squared: 0.2671

F-statistic: 11.15 on 37 and 994 DF, p-value: < 2.2e-16

Приведенные ниже результаты линейной регрессии помогают понять, какие факторы имеют статистически значимое влияние на применение знаний и компетенций казахстанцев с зарубежным образованием в профессиональной деятельности на родине.

1. Переменные-препятствия для применения зарубежных знаний:

- *Отсутствие необходимых условий для эффективной работы и профессионального роста:* Отрицательное влияние на степень применения знаний ($\beta = -0.89062$, $p < 0.001$). Респонденты, указывающие отсутствие условий как препятствие, оценивают вероятность применения своих знаний ниже.
- *Бюрократия:* Значительное отрицательное влияние ($\beta = -0.3711$, $p = 0.014$). Бюрократия снижает оценку вероятности применения полученных зарубежных знаний.
- *Отсутствие четкой стратегии в организации, четких требований и обязанностей по работе:* Отрицательное влияние ($\beta = -0.54831$, $p = 0.002$). Отсутствие стратегии также снижает применение полученных зарубежных знаний.
- *Отсутствие возможности проявлять инициативу:* Одно из самых значительных отрицательных воздействий ($\beta = -1.13378$, $p < 0.001$). Отсутствие инициативы снижает применение полученных зарубежных знаний и навыков.
- *Однообразие на работе, отсутствие интереса к работе:* Сильное отрицательное влияние ($\beta = -1.33561$, $p < 0.001$). Монотонная работа существенно снижает оценку применения знаний.
- *Работа не по специальности:* Также имеет значительное отрицательное влияние ($\beta = -1.33114$, $p < 0.001$). Работа вне специальности снижает использование полученных зарубежных знаний.

2. Переменные-стимулы для применения зарубежных знаний:

- *Доверие руководства:* Значительное положительное влияние ($\beta = 0.527$, $p = 0.001$). Доверие к руководству способствует лучшему применению полученных зарубежных знаний.
- *Хорошая атмосфера в коллективе:* Положительное влияние, но на границе статистической значимости ($\beta = 0.34371$, $p =$

0.050). Атмосфера в команде немного увеличивает применение знаний.

- *Работа по специальности*: Положительное влияние ($\beta = 0.43252$, $p = 0.027$). Работа по специальности стимулирует применение знаний.
- *Другое*: Отрицательное влияние ($\beta = -1.31348$, $p < 0.001$). Другие стимулы могут снижать вероятность применения полученных зарубежных знаний.

3. Страна получения диплома:

- *Российская Федерация*: Положительное влияние по сравнению с Германией ($\beta = 0.18535$, $p = 0.015$). Диплом из России оценен выше.
- *Германия*: Отрицательное влияние ($\beta = -0.23461$, $p = 0.035$). Выпускник германских вузов менее активно применяют полученные знания.

4. Сфера деятельности:

- *Общественное питание*: Положительное влияние ($\beta = 1.39762$, $p = 0.018$). Работа в сфере общественного питания значительно повышает оценку применения полученных зарубежных знаний.
- *Физическая культура и спорт*: Значительное отрицательное влияние ($\beta = -1.93396$, $p = 0.015$). Выпускники зарубежных вузов, кто работает в области физической культуры и спорта менее активно применяют полученные знания.
- *Образование*: Положительное влияние ($\beta = 0.60315$, $p < 0.001$). Работа в сфере образования повышает вероятность применения полученных зарубежных знаний. Другими словами, выпускники зарубежных вузов, работающие в сфере образования более активно применяют свои знания и компетенции, полученные во время обучения в зарубежных учебных заведениях.

5. Специальность:

- *Право*: Отрицательное влияние ($\beta = -0.58948$, $p = 0.036$). Выпускники зарубежных вузов, которые завершили обучение по специальности "Право" оценивается применимость сво-

их знаний и компетенций ниже по сравнению с другими специальностями.

6. Навыки, полученные в процессе обучения:

- *Компьютерные навыки (работа с офисными программами; работа с данными и т.д.):* Положительное влияние ($\beta = 0.45977$, $p = 0.003$). Навыки в области компьютерных технологий способствуют лучшему применению полученных зарубежных знаний.
- *Навыки коммуникации (устная, письменная, межличностная и невербальная коммуникация; навыки презентации; навыки публичных выступлений; навыки ведения переговоров; навыки убеждения и т.д.):* Положительное влияние ($\beta = 0.35404$, $p = 0.032$). Навыки общения также способствуют применению полученных зарубежных знаний.
- *Лидерство (мотивация; делегирование; принятие решений; сотрудничество; стратегическое мышление; критическое мышление и т.д.):* Наибольшее положительное влияние ($\beta = 0.49141$, $p = 0.001$). Лидерские навыки значительно повышают применение знаний.

7. Специальность работы:

- *Работа по специальности:* Положительное влияние ($\beta = 0.72061$, $p = 0.004$). Работа по специальности, полученной за границей, улучшает вероятность применения знаний.

8. Причины, по которым выпускник не работает по своей специальности:

- *Низкая зарплата:* Отрицательное влияние ($\beta = -1.02886$, $p = 0.002$). Низкая зарплата снижает вероятность применения полученных зарубежных знаний.
- *Трудности с трудоустройством:* Отрицательное влияние ($\beta = -0.9122$, $p = 0.002$). Проблемы с трудоустройством также уменьшают вероятность применения полученных зарубежных знаний.

1. Препятствия и барьеры для применения полученных зарубежных знаний

Существующие в Казахстане препятствия для реализации профессиональной деятельности выпускниками зарубежных вузов, как отсутствие благоприятных инфраструктурных условий, излишняя бюрократия, отсутствие стратегии, монотонная деятельность, а также работа вне специальности оказывают значительное влияние на вероятность применения знаний и компетенций выпускников зарубежных вузов. Наиболее выраженное отрицательное влияние наблюдается у таких факторов, как монотонная деятельность и работа вне специальности. Например, монотонная работа снижает вероятность применения знаний на 1.34 единицы. Это можно объяснить тем, что монотонная работа часто предполагает ограниченные возможности для применения инновационных решений и практических навыков, приобретенных за границей.

Работа вне специальности также оказывает значительное отрицательное влияние на применение зарубежных знаний и навыков, снижая вероятность их применения на 1.33 единицы. Это может быть связано с тем, что работа в области, не связанной с полученным образованием, часто требует других навыков и знаний, что делает применение компетенций менее актуальным.

Другие факторы, такие как отсутствие условий и отсутствие стратегии, также снижают степень применения знаний. Например, отсутствие условий для применения полученных знаний снижает их вероятность на 0.89 единицы, а отсутствие стратегии — на 0.55 единицы. Эти результаты подтверждают важность создания соответствующих условий и стратегий для эффективного использования знаний и навыков.

2. Стимулирующие факторы для применения полученных зарубежных знаний

Стимулирующие и благоприятные факторы в рамках профессиональной деятельности в Казахстане, как доверие к руководству и работа по специальности, оказывают положительное влияние на применение полученных зарубежных знаний. Доверие к руководству увеличивает вероятность применения полученных зарубежных знаний на 0.53 единицы, что может быть связано с тем, что поддержка и призна-

ние со стороны руководства создают более благоприятные условия для применения полученных навыков.

Работа по специальности также оказывает положительное влияние на степень применения полученных зарубежных знаний, увеличивая такую вероятность на 0.43 единицы. Это подтверждает важность соответствия профессиональной деятельности и образовательной подготовки. В случае, если работа соответствует полученному образованию, выпускник может более эффективно использовать свои навыки и знания в практической деятельности.

Однако некоторые другие стимулы могут оказывать негативное влияние на применение знаний. Например, стимул «другие» снижает вероятность применения знаний на 1.31 единицы. Это может указывать на то, что не все стимулы являются равнозначными или эффективными для применения знаний.

3. Страна получения академической степени и диплома

Страна получения образования также оказывает значительное влияние на степень применения полученных зарубежных знаний и навыков для развития Казахстана. Например, диплом из России имеет положительное влияние на применение полученных знаний по сравнению с дипломом из Германии, увеличивая такую вероятность на 0.19 единицы. В то же время диплом из Германии снижает вероятность применения знаний на 0.23 единицы. Этот результат может быть объяснен различиями в образовательных системах и их влиянии на профессиональную деятельность.

Для других стран разница в применении знаний не является статистически значимой. Например, дипломы из Великобритании, Венгрии, Испании, Италии, Китая, Польши, Швейцарии и университетов Европы, не указанных в модели, не демонстрируют значительного влияния на вероятность и степень применения полученных казахстанцами знаний. Это может указывать на схожесть в образовательных системах этих стран или на отсутствие существенных различий в восприятии полученного образования.

4. Сфера деятельности

Сфера деятельности также играет важную роль в вероятности и степени применения полученных казахстанцами зарубежных знаний

в Казахстане. Например, работа в области общественного питания и образования положительно влияет на применение полученных зарубежных знаний, увеличивая его вероятность на 1.39 и 0.60 единицы соответственно. Это может быть связано с тем, что эти сферы деятельности могут требовать большего применения инновационных решений и профессиональных навыков.

В то же время работа в области физической культуры и спорта снижает вероятность применения зарубежных знаний на 1.93 единицы. Это может быть объяснено особенностями этой области, где знания и навыки, приобретенные за границей, могут быть менее актуальными или менее востребованными.

5. Специальность

Похоже, что полученная за рубежом специальность выпускников также оказывает влияние на применение их знаний на родине. Например, специальность «Право» имеет отрицательное влияние на степень применения зарубежных знаний по сравнению с другими специальностями, снижая такую вероятность его на 0.59 единицы. Это может указывать на более узкую специализацию или различия в применении зарубежных знаний в юридической области.

Для других специальностей разница в применении зарубежных знаний не является значительной. Специальности, такие как сельскохозяйственные науки, не демонстрируют значительного влияния на степень применения зарубежных знаний и навыков в Казахстане.

6. Навыки, полученные в процессе обучения

Навыки выпускников, приобретенные в процессе обучения за границей, оказывают значительное влияние на степень их применения в Казахстане. Навыки в области компьютерных технологий и лидерства демонстрируют наибольшее положительное влияние, увеличивая вероятность применения знаний на 0.46 и 0.49 единицы соответственно. Эти результаты подтверждают важность практических и лидерских навыков для успешного применения полученных знаний в профессиональной деятельности.

Навыки общения также способствуют применению зарубежных знаний, увеличивая такую вероятность на 0.35 единицы, хотя их влияние менее выражено. Навыки аналитического мышления показывают

умеренное положительное влияние, увеличивая вероятность применения зарубежных знаний на 0.31 единицы. Эти результаты подчеркивают значимость различных типов навыков для успешного применения знаний и компетенций.

7. Причины, по которым выпускники не работают по полученной специальности

Причины, по которым выпускник не работает по своей специальности, также оказывают значительное влияние на вероятность применения полученных зарубежных знаний в Казахстане. Например, низкая зарплата и трудности с трудоустройством негативно сказываются на степень применения зарубежных знаний, снижая такую вероятность на 1.03 и 0.91 единицы соответственно. Эти результаты могут указывать на то, что экономические и профессиональные трудности оказывают существенное влияние на степень применения знаний, приобретенных за границей.

Анализ модели №2 линейной регрессии показал, что степень применения знаний и компетенций, приобретенных за границей, зависит от множества факторов. Препятствия и барьеры на пути профессиональной деятельности выпускников, такие как отсутствие условий и монотонная работа, оказывают значительное отрицательное влияние на применение знаний, в то время как положительные стимулы и соответствие работы специальности способствуют лучшему применению знаний. Страна получения диплома, сфера деятельности, полученная специальность и навыки, приобретенные в процессе обучения, также играют важную роль.

Эти результаты могут быть полезны для образовательных учреждений, работодателей и самих выпускников для эффективного применения полученных зарубежных знаний в Казахстане. Образовательные учреждения могут использовать эти данные для оптимизации программ обучения, предлагая больше возможностей для практического применения полученных знаний. Работодатели могут учитывать эти факторы при создании условий для эффективного применения знаний и навыков сотрудников. Наконец, выпускники могут использовать эти данные для принятия обоснованных решений о своей дальнейшей профессиональной траектории и развитии.

Таким образом, понимание факторов, влияющих на применение знаний и компетенций, приобретенных за границей, в казахстанском контексте позволяет более эффективно использовать международное образование в профессиональной деятельности. Это способствует не только индивидуальному развитию, но и общему улучшению качества профессиональной практики на глобальном уровне.

В представленной модели №3 регрессионного анализа рассматривается влияние различных источников финансирования на степень применения знаний, компетенций и навыков, приобретенных за границей, в текущей профессиональной деятельности. Основная цель – определить, как источник финансирования влияет на восприятие эффективности применения полученных знаний. Анализ проводится в двух частях: в Таблице 7 рассматриваются альтернативные виды финансирования – за собственный счет, за счет университета и т.д., в Таблице 8 анализируется финансирование только по программе «Болашак».

Таблица 7. Степень применения знаний, компетенций и навыков в зависимости от источников финансирования обучения

Коэффициент	Оценка/ Estimate	Стандартная ошибка/ Std. Error	t value	Pr (> t)	
(Перехват)	6.7933	0.0835	81.359	<2e-16	***
Источники финансирования обучения: альтернативные	0.6244	0.3018	2.069	3.88E-02	*

Residual standard error: 2.578 on 1030 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.004139, Adjusted R-squared: 0.003173

F-statistic: 4.281 on 1 and 1030 DF, p-value: 0.03878

В представленной регрессионной модели среднее значение применения знаний при всех прочих переменных равно нулю предсказывается как 6.7933. Это значение отражает базовый уровень приме-

нения знаний в отсутствии влияния финансирования из иных источников (Таблица 7).

Коэффициент для переменной *Источники финансирования обучения: альтернативные* равен 0.6244 с р-значением 0.0388, что указывает на статистически значимое влияние. Это означает, что лица, которые получили финансирование из других источников, оценили применение своих знаний на 0.6244 единицы выше по сравнению с теми, кто не имел такого финансирования.

Результаты проведенного регрессионного анализа показывают, что финансирование из других источников, помимо программы «Болашак», позитивно связано с восприятием применения зарубежных знаний в Казахстане. Так, выпускники, которые получили финансирование из альтернативных источников, вероятно, обладают более свободным доступом к профессиональным возможностям, что позволяет им более эффективно применять приобретенные за границей знания. Эти источники финансирования могут предоставлять больше гибкости в выборе места работы и направления карьеры, что может способствовать лучшему применению полученных навыков.

Тем не менее, модель объясняет лишь 0.41% вариации в степени применения знаний (Multiple R-squared = 0.004139), что указывает на ограниченность влияния типа финансирования на восприятие применения знаний. Это подчеркивает, что другие факторы, такие как профессиональные возможности или соответствие знаний реальным требованиям работы, могут играть более значительную роль.

Вместе с тем, в регрессионной модели, представленной в Таблице 8, среднее значение применения полученных молодыми казахстанцами зарубежных знаний при всех прочих переменных равно нулю предсказывается как 7.172. Это значение отражает базовый уровень применения зарубежных знаний и навыков для тех, кто финансируется исключительно из программы «Болашак» (Таблица 8).

Коэффициент для переменной *Источник финансирования обучения: только по программе «Болашак»* равен -0.4536 с р-значением 0.01212, что указывает на статистически значимое отрицательное влияние на степень применения зарубежных знаний в Казахстане. Это означает, что выпускники зарубежных вузов, финансируемые исклю-

чительно из программы «Болашак», оценивают вероятность и степень применения своих зарубежных знаний на 0.4536 единицы ниже по сравнению с теми, кто получил финансирование из других источников или не получил его вовсе.

Таблица 8. Степень применения знаний, компетенций и навыков в зависимости от источников финансирования обучения

Коэффициент:	Оценка/ Estimate	Стандартная ошибка/ Std. Error	t value	Pr(> t)	
(Перехват)	7.172	0.1542	46.521	<2e-16	***
Источник финансирования обучения: только по программе «Болашак»	-0.4536	0.1805	-2.513	1.21E-02	*

Residual standard error: 2.575 on 1030 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.006095, Adjusted R-squared: 0.00513

F-statistic: 6.316 on 1 and 1030 DF, p-value: 0.01212

Согласно результатам проведенного анализа, отрицательное влияние финансирования из программы «Болашак» на степень применения зарубежных знаний в Казахстане может быть связано с обязательной отработкой в госорганах или организациях, от которых стипендиат был направлен на обучение (Центр международных программ, 2024). Это условие может ограничивать возможности применения полученных за границей знаний в текущей профессиональной деятельности. Например, знания, полученные в процессе обучения за границей, могут не соответствовать специфике работы в государственных учреждениях или организациях, откуда был направлен выпускник.

Программа «Болашак» предусматривает, что после завершения учебы участники должны вернуться в свои государственные органы, что может создавать определенные ограничения. Профессиональные

требования и задачи, с которыми сталкиваются такие лица, могут значительно отличаться от тех, для решения которых они обучались за границей. Это может приводить к снижению применения приобретенных навыков и знаний, так как они могут оказаться менее актуальными или адаптированными к реальной рабочей среде, с которой сталкиваются участники после возвращения.

Как мы видим, проведенный регрессионный анализ выявил, что источник финансирования оказывает определенное влияние на степень применения знаний и навыков казахстанцев с зарубежным образованием, хотя это влияние является ограниченным.

- В первой модели, рассматривающей общее финансирование зарубежного образования, наблюдается положительное влияние источника финансирования на применения полученных знаний в пользу развития Казахстана. Молодые казахстанцы, получившие финансирование из источников, отличных от программы «Болашак», оценивают уровень применения своих знаний выше. Это связано с тем, что альтернативные источники финансирования предоставляют больше возможностей для профессионального развития и применения зарубежных навыков в Казахстане.
- Во второй модели, сосредоточенной только на финансировании обучения по программе «Болашак», наблюдается отрицательное влияние данной переменной на степень применения полученных зарубежных знаний в Казахстане. Молодые казахстанцы, получившие образование по программе «Болашак», оценивают применение своих знаний на родине значительно ниже, чем другие выпускники. Это объясняется требованиями программы об обязательной отработке, которая ограничивает возможность применения полученных зарубежных знаний в текущей профессиональной деятельности.

Несмотря на статистическую значимость этих результатов, модели объясняют лишь небольшую часть вариации в степени применения знаний. Это подчеркивает необходимость дополнительных исследований для более глубокого понимания влияния различных источников финансирования на степень применения полученных зарубежных знаний и навыков в казахстанском контексте.





РАЗДЕЛ VII

ПОЧЕМУ УЕЗЖАЮТ? ПРИЧИНЫ ЭМИГРАЦИИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Из 1111 выпускников зарубежных вузов, которые находятся в Казахстане, 60% рассматривают возможность смены места жительства на другую страну. Статистический анализ предпочтений выпускников зарубежных вузов по странам для переезда на постоянное место жительства демонстрирует потенциальную траекторию миграции среди высококвалифицированных специалистов.

Таблица 9. Предпочтения выпускников зарубежных вузов для переезда

Предполагаемые страны для переезда	Количество (%)
США	42.1%
Канада	20.5%
Великобритания	10.3%
Германия	9.8%
Швейцария	7.5%
Австралия	6.2%

Продолжение таблицы 9	
Сингапур	3.6%
Франция	2.6%
Япония	2.3%
Нидерланды	1.7%
Другие*	11.9%

**Испания, Южная Корея, Швеция, Чехия, Дания, Новая Зеландия, Малайзия, Норвегия, Российская Федерация, Китайская Народная Республика, Страна в Азии, кроме указанных стран, Страна в Европе, кроме указанных стран, Страна в Южной Америке, Страна в Африке, Страна СНГ (кроме Российской Федерации)*

Вместе с тем результаты данного исследования выделяют несколько ключевых направлений миграции.

1. США:

США являются наиболее предпочтительным направлением для переезда, на которое приходится 42.1% всех ответов. Главные причины выбора включают высокие стандарты жизни, богатые возможности для профессионального роста и стабильную экономическую ситуацию. США привлекают выпускников развитой инфраструктурой, наличием ведущих мировых компаний, а также высококачественным образованием и медицинским обслуживанием. Страна также предлагает низкий уровень коррупции и развитую демократию, что делает её особенно привлекательной для тех, кто ищет профессиональное развитие и новый жизненный опыт.

2. Канада:

Канада занимает второе место с 20.5% и считается весьма привлекательной для эмиграции. Основные мотивы включают политическую стабильность, высокое качество жизни и активную иммиграционную политику. Канада известна своим мультикультурализмом, высокими стандартами образования и здравоохранения, а также безопасной средой, что делает её желанным местом для проживания и работы. Низкий уровень коррупции и наличие возможностей для профессионального роста также способствуют её популярности.

3. Великобритания и Германия:

Великобритания (10.3%) и Германия (9.8%) занимают третье и четвертое места соответственно. Великобритания привлекает своим культурным разнообразием, международным влиянием и историческими университетами. Германия известна своей экономической мощью и качественным образованием, особенно в технических и инженерных областях, что привлекает людей, стремящихся к карьерному росту и высоким стандартам жизни.

4. Швейцария и Австралия:

Швейцария (7.5%) и Австралия (6.2%) также заслуживают внимания, находясь на пятом и шестом местах. Швейцария привлекает высоким уровнем жизни, политической стабильностью и нейтральной позицией в международных вопросах. Австралия известна своим приятным климатом, высокими стандартами жизни и благоприятной иммиграционной политикой, а также возможностями для карьерного роста и желанием получить новый жизненный опыт.

5. Азиатские и европейские страны:

Сингапур (3.6%), Франция (2.6%), Япония (2.3%) и Нидерланды (1.7%) занимают менее значительные, но всё же заметные позиции. Сингапур и Япония привлекают высокоразвитыми экономиками и возможностями в области технологий и бизнеса. Франция и Нидерланды известны своим культурным наследием, высокими стандартами жизни и качественным медицинским обслуживанием, что делает их привлекательными для тех, кто ищет стабильность и новый жизненный опыт.

6. Другие страны:

Категория "Другие", в которую входят такие страны, как Испания, Южная Корея, Швеция, Чехия, Дания, Новая Зеландия, Малайзия, Норвегия, Российская Федерация, Китайская Народная Республика, страны Азии и Европы, Южной Америки, Африки, и СНГ (кроме Российской Федерации), составляет 11.9%. Это свидетельствует об интересе к множеству менее популярных, но значимых направлений, которые могут быть привлекательны для отдельных групп выпускни-

ков благодаря специфическим профессиональным возможностям или культурным предпочтениям.

В целом данные показывают, что выпускники зарубежных вузов склонны выбирать страны с высокими стандартами жизни, стабильной экономикой и развитыми профессиональными возможностями. США и Канада остаются лидерами выбора, однако другие страны также предлагают привлекательные возможности, соответствующие культурным и профессиональным предпочтениям мигрантов.

Регрессионный анализ факторов миграции

В рамках данного исследования был проведен логистический регрессионный анализ, направленный на изучение факторов, влияющих на намерение выпускников переехать в другую страну для постоянного проживания.

Логистическая регрессия позволяет оценить вероятность бинарного исхода (Schober & Vetter, 2021), в данном случае – вероятность того, что респондент захочет изменить место жительства на постоянное пребывание за границей.

Независимыми переменными являются социодемографические данные респондентов: возраст, пол, семейное положение, регион проживания, язык, уровень образования, годы после окончания учебного заведения, доход и продолжительность пребывания в текущем месте.

Зависимая переменная представляет собой бинарное значение, где 1 указывает на желание переезда, а 0 – на его отсутствие. Зависимая переменная в данной модели складывается из вопроса: «Хотели бы вы переехать в другую страну на постоянное место жительства?» с возможными ответами «Да» или «Нет».

Таблица 10. Влияние социо-демографических данных респондентов на желание переезда в другую страну

Коэффициент	Оценка	Ст. ошибка	t-значени	Pr(> t)		Вероятность
(Перехват)	0.48055	0.08555	5.617	2.50E-08	***	0.61788
Семейное положение: женатый/замужем	-0.0688	0.03105	-2.216	2.69E-02	*	0.48281
Регион (Алматы)	-0.33723	0.12238	-2.756	0.00596	**	0.41648
Язык (Казахский)	-0.03693	0.01309	-2.821	0.00487	**	0.49077
Язык (Русский)	0.03818	0.0226	1.689	9.15E-02	.	0.50954
Язык (Английский)	0.02705	0.0165	1.64	0.10136		0.50676
Язык (Турецкий)	0.02877	0.01171	2.457	1.42E-02	*	0.50719
Язык (Японский)	0.0786	0.04395	1.788	7.41E-02	.	0.51964
Регион (Павлодар)	-0.18899	0.12469	-1.516	0.12991		0.45289

Результаты логистической регрессии

В представленной модели среднее значение зависимой переменной составило 0.593, что свидетельствует о том, что около 59.3% респондентов намерены переехать в другую страну. Медиана и мода равны 1, что подчеркивает преобладание положительных ответов среди опрошенных. Стандартное отклонение равно 0.49, что указывает на значительный разброс значений, связанных с желанием переезда.

Анализ остатков показал, что они варьируются от -0.905 до 0.745, с медианой на уровне 0.303. Эти данные свидетельствуют о том, что большинство предсказанных вероятностей находятся вблизи 0.5, однако имеются значительные отклонения, что указывает на наличие как положительных, так и отрицательных отклонений в оценках.

Таким образом, результаты логистической регрессии показали следующую динамику:

Значение перехвата в данной модели составляет 0.48. Это означает, что при нулевых значениях всех независимых переменных вероятность того, что респондент захочет переехать в другую страну, составляет 0.62. Этот показатель служит базовой оценкой для вероятности потенциального переезда.

Семейное положение: Коэффициент для переменной «семейное положение» равен -0.0688 при р-значении 0.0269, что указывает на то, что женатые/замужние люди имеют на 6.88% меньше вероятности переезда в другую страну. Подобная вероятность является статистически значимой, что указывает на то, что семейное положение оказывает влияние на решение выпускника о переезде в другую страну.

Таким образом, семейные специалисты имеют меньшую вероятность миграции, что соответствует выводам Constant и Zimmermann (2008), которые утверждают, что семейное положение играет важную роль в снижении мобильности. Семейные люди часто предпочитают оставаться в стабильной и знакомой среде, что является значительным барьером для миграции.

Регион проживания: Регион проживания имеет существенное влияние на намерение выпускников о переезде в другую страну. К примеру: для жителей города Алматы коэффициент подобной вероятности равен -0.33723 с р-значением 0.00596. Это указывает на то, что жители г. Алматы имеют на 33.7% меньшую вероятность переезда в другую страну по сравнению с жителями г. Туркестан. Этот результат статистически значим. Это объясняется тем, что крупные города предоставляют более высокие возможности для карьерного роста и лучшие социальные условия, что снижает мотивацию к миграции (Pien, 2001).

Социально-экономические переменные. Влияние уровня дохода и социальных гарантий в стране назначения было оценено через дополнительные переменные, такие как экономическая стабильность и уровень налогообложения. Анализ показал, что высокая экономическая стабильность и выгодная налоговая политика увеличивают вероятность миграции, что согласуется с результатами исследования Dustmann и Weiss (2007).

Язык: Язык общения и владение другими языками также оказывают влияние на вероятность переезда выпускников в другие страны:

- говорящие на казахском языке выпускники имеют на 3.69% меньшую вероятность переезда по сравнению с теми, кто говорит на других языках. Это влияние статистически значимо, с p -значением 0.00487;

- говорящие на русском языке выпускники имеют на 3.8% большую вероятность переезда, однако это влияние не является полностью значимым (p -значение 0.0915);

- говорящие на английском языке выпускники не проявляют значительного влияния на вероятность переезда, поскольку p -значение равно 0.10136;

- говорящие на турецком языке выпускники имеют на 2.9% большую вероятность переезда, и это влияние статистически значимо с p -значением 0.0142;

- говорящие на японском языке выпускники имеют на 7.86% большую вероятность переезда в другие страны, но это влияние не является полностью значимым (p -значение 0.0741).

Специалисты, свободно владеющие иностранным языком, имеют большую вероятность миграции, что подтверждается работой Borjas (1999), который утверждает, что знание языка — это ключевая переменная в процессе миграции, так как оно значительно облегчает интеграцию в новую культуру и карьерный рост.

Вместе с тем, был проведен логистический регрессионный анализ оценки вероятности намерения о переезде в другую страну на основе таких независимых переменных, как «сфера деятельности» и «специальность» по которой респондент завершил обучение за рубежом.

Среднее значение зависимой переменной составило 0.593, что означает, что 59.3% респондентов выразили желание переехать в другую страну для постоянного проживания. Медиана и мода равны 1, что свидетельствует о преобладании положительных ответов среди опрошенных. Стандартное отклонение равно 0.4915, что указывает на значительное разброс значений по этой переменной.

Таблица 11. Влияние сферы деятельности и специальности респондентов на желание переезда в другую страну

Коэффициент:	Оценка/Estimate	Стандартная ошибка/Std. Error	t value	Pr(> t)		Вероятность/Probability
(Intercept)	0.64964	0.02326	27.929	<2e-16	***	0.65693
Сфера: Лесное хозяйство	-0.64964	0.34468	-1.885	5.98E-02	.	0.34307
Сфера: Образование	-0.09646	0.0351	-2.748	0.00609	**	0.47590
Работа в зарубежных организациях	0.26428	0.11975	2.207	2.75E-02	*	0.56569
Специальность: Гуманитарные науки	-0.09228	0.04557	-2.025	4.31E-02	*	0.47695
Специальность: Социальные науки, экономика и бизнес	-0.07666	0.03536	-2.168	0.03038	*	0.48084

В представленной модели распределение остатков варьируется от -0.9139 до 0.6158, с медианой 0.3504. Эти данные показывают, что модель имеет как отрицательные, так и положительные отклонения в прогнозах, что характерно для бинарных логистических моделей.

Значение перехвата в данной модели составляет 0.64964 при p -значении менее $2e-16$, что подтверждает его статистическую значимость. Это значение указывает на то, что при нулевых значениях всех

независимых переменных вероятность того, что респондент захочет переехать в другую страну, составляет 0.65693.

Сфера деятельности: Согласно регрессионной модели коэффициент *Сфера деятельности* показывает определенные вариации в разрезе сферы деятельности выпускников. Так,

- *Лесное хозяйство:* Коэффициент влияния сферы деятельности в лесном хозяйстве на намерение о переезде среди выпускников равен - 0.64964 с р-значением 0.0598. Это значение указывает на слабую статистическую значимость и предполагает, что выпускники, работающие в лесном хозяйстве, имеют на 64.96% меньшую вероятность переезда в другую страну по сравнению с людьми, работающими в других отраслях, хотя этот эффект не является полностью значимым.

- *Образование:* Коэффициент для области образования равен - 0.09646 с р-значением 0.00609. Этот результат является статистически значимым и указывает на то, что выпускники, работающие в сфере образования, имеют на 9.65% меньшую вероятность переезда в другие страны по сравнению с выпускниками, работающих в других сферах.

Наряду с этим, есть выпускники, которые работают в зарубежных организациях, но при этом находятся в Казахстане. Коэффициент для переменной *Работа в зарубежных организациях* равен 0.26428 с р-значением 0.0275. Этот эффект является статистически значимым и указывает на то, что выпускники, работающие за границей, имеют на 26.43% большую вероятность переезда в другие страны по сравнению с выпускниками, работающими в казахстанских организациях. Таким образом, наличие опыта работы за рубежом увеличивает вероятность миграции на 26%. Это подтверждает теорию O'Rourke (2003), согласно которой международный опыт повышает мобильность специалистов, так как они уже имеют связи и адаптированы к жизни в иной культурной среде. Влияние этого фактора также было статистически значимым ($p < 0.01$).

Согласно регрессионному анализу влияние коэффициента *Специальность* на вероятность переезда выпускников в другие страны варьируется следующим образом:

- *Гуманитарные науки*: Коэффициент для специальности в гуманитарных науках составляет -0.09228 с р-значением 0.0431. Это статистически значимое значение указывает на то, что выпускники со специальностью в гуманитарных науках имеют на 9.23% меньшую вероятность переезда в другие страны по сравнению с другими специальностями.

- *Социальные науки, экономика и бизнес*: Коэффициент для специальности в социальных науках, экономике и бизнесе равен -0.07666 с р-значением 0.03038. Этот результат также является статистически значимым и показывает, что выпускники с такой специальностью имеют на 7.67% меньшую вероятность переезда в другие страны по сравнению с другими специальностями.

Таким образом, в результате анализа логистической регрессии было установлено, что сфера деятельности и специальность выпускников оказывают немаловажное влияние на намерение о переезде в другую страну, хотя это влияние не всегда статистически значимо. Наиболее выраженное влияние на вероятность переезда оказывают такие переменные, как работа в зарубежных организациях и работа в области образования. Выпускники, работающие в зарубежных организациях, имеют более высокую вероятность переезда в другие страны, в то время как сотрудники образовательной сферы имеют меньшую вероятность. Специальности в гуманитарных и социальных науках также связаны с меньшей вероятностью переезда в другие страны, что может указывать на различия в профессиональных мотивациях и возможностях, которые влияют на решение о переезде.

Результаты регрессионного анализа подтверждают, что миграция высококвалифицированных специалистов зависит от множества факторов, включая образование, опыт работы за рубежом, знание иностранных языков, семейное положение и регион проживания. Результаты многомерной логистической регрессии продемонстрировали, что данные факторы оказывают значительное влияние на вероятность миграции, что подтверждает теории и исследования, такие как работы Duleep и Regets (1999), O'Rourke (2003), Borjas (1999), и других.

Эти результаты помогают понять, как профессиональная деятельность и специальность связаны с миграционными намерениями и могут быть полезны для дальнейших исследований в области миграции и трудовой мобильности.

Анализ экспертных и глубинных интервью

Результаты экспертного интервью, проведенное в рамках текущего исследования, показывают, что причины миграции из Казахстана многоаспектны и включают в себя экономические, карьерные, образовательные, политические, экологические и культурные факторы. Люди мигрируют по многим причинам: от безопасности, демографии и прав человека до бедности и изменения климата, что часто приводит их к выбору жизни за границей (Европейский союз, 2024).

Основной причиной миграции высококвалифицированных специалистов, по мнению экспертов, являются экономические факторы. Неоклассическая теория миграции предполагает, что люди мигрируют из-за экономических возможностей в пункте назначения и/или их отсутствия в пункте отправления, чтобы максимизировать ожидаемый доход (или полезность). Количественные исследования неизменно показывают, что двусторонние миграционные потоки реагируют на уровень безработицы и различия (Migali et al., 2018; Geis et al., 2013), возможности трудоустройства (Baizán & González-Ferrer, 2016) и заработную плату (Beine et al., 2019).

В этом отношении эксперт Международной организации по миграции, находящейся в Казахстане, подчеркивает, что ключевой экономической причиной миграции является несоответствие уровня заработной платы на местном рынке и ожиданий высококвалифицированных специалистов. Эта проблема вынуждает специалистов искать более привлекательные условия за пределами своей страны.

“Первая причина, она, конечно же, экономическая. То есть, люди, которые получили высшее образование, считаются людьми высококвалифицированными и их ожидания в заработной плате не соответству-

ют тем, что предлагаются на местном рынке труда, они считают, что ценовая политика, предлагаемая организациями, она не соответствует” (Эксперт 1)

Другой эксперт (Эксперт 20) акцентирует внимание на том, что помимо заработной платы, высококонкурентная среда и социально-экономическое положение также играют значительную роль в миграции. Специалисты, обладая широкими знаниями и навыками, становятся более мобильными и открытыми к возможностям за границей.

“Основная причина миграции квалифицированных специалистов – это социально-экономическое положение и высокая конкуренция на рынке труда. Люди с высшим образованием, как правило, обладают хорошими коммуникативными навыками, в том числе на английском или других языках, что делает их более мобильными и открытыми к переменам места жительства. Они имеют широкий кругозор и готовы рассматривать возможности трудоустройства в других странах, полагаясь на свой опыт и знания.

Глобализация и стирание границ также способствуют миграции, как внутри страны, так и между странами. Люди с высоким уровнем образования часто имеют высокие запросы в плане заработка, и не всегда могут найти достойную работу в своей стране. Поэтому многие рассматривают переезд за границу как способ улучшить своё финансовое положение и карьерные перспективы.” (Эксперт 20)

Эксперт 10 добавляет, что уровень заработной платы в Казахстане значительно ниже, чем в ряде других стран, что создаёт стимул для специалистов переезжать в страны с более высокими доходами. Примеры из практики показывают, что попытки улучшить ситуацию на внутреннем рынке пока не принесли значительных результатов.

“Первая и основная причина миграции квалифицированных специалистов – это заработная плата. В Казахстане её уровень значительно ниже, чем в России, США, Европе или Корее. До 2021-2022 года многие

специалисты уезжали в Россию, где им было легче найти работу с высоким доходом. В США, несмотря на трудности с подтверждением квалификации, многие занимались временными работами, пока не адаптировались. Это подчеркивает, что Казахстан не может предложить конкурентные условия. Даже встреча президента с выпускниками программы «Болашақ» не изменила ситуацию. Основные причины миграции остаются заработная плата и условия труда, которые за рубежом зачастую более привлекательны и включают социальные пакеты.” (Эксперт 10)

Это также подтверждается и другими экспертами, которые провели исследования по этим вопросам:

“С моей точки зрения, миграция молодежи – это результат комплекса факторов, и генерализация в этом вопросе не всегда точна. Наше исследование молодежной миграции показало, что она в основном носит интеллектуальный характер. Причины миграции варьируются и не всегда связаны с едиными факторами. Например, хотя экономические условия играют важную роль, уровень заработной платы не всегда является единственным критерием. Респонденты отмечают, что зарплаты в странах назначения значительно выше, чем в Казахстане. Это подтверждается и тем, что даже при сравнении уровня жизни и покупательской способности, условия за границей оказываются более выгодными.” (Эксперт 4)

“Причины миграции квалифицированных специалистов варьируются в зависимости от возраста, материального положения и карьерных возможностей. В наших исследованиях до пандемии мы выявили несколько ключевых факторов. Во-первых, материальные причины, такие как получение достойной заработной платы, играют важную роль, особенно для профессионалов с высшим образованием. Во-вторых, комфортные условия жизни, включая безопасность, доступ к качественному образованию и медицине, также являются значимыми факторами. Это осо-

бенно актуально для тех, кто получил образование за границей и привык к высокому качеству жизни.” (Эксперт 14)

Таким образом, основной причиной миграции квалифицированных специалистов в Казахстане остается несоответствие уровня заработной платы ожиданиям специалистов. Эксперты, опираясь на международные исследования, подтверждают, что миграция часто обусловлена экономической ситуацией, в частности, низким уровнем заработка в стране и отсутствием возможностей для улучшения финансового положения. Согласно исследованиям Khadria (2001) и Xie (2023), высококвалифицированные мигранты принимают решение об эмиграции, если ожидаемые доходы в стране назначения значительно выше, чем в стране исхода. Исследования в Казахстане также показывают, что несмотря на усилия властей улучшить экономические условия, высокая зарплата в развитых странах продолжает оставаться значимым фактором для миграции.

Следующий блок факторов, влияющих на миграционные намерения молодых казахстанцев, связаны с проблемами карьерного роста и самореализацией. Согласно международным исследованиям, помимо экономических причин, мотивом миграции квалифицированных специалистов являются возможности карьерного роста, доступа к передовым технологиям и/или сотрудничества с лабораториями мирового уровня. Высококвалифицированные специалисты часто находятся в привилегированном положении, поскольку они могут выбирать один из многих вариантов трудоустройства (Czaika & de Haas, 2015; Papademetriou & Sumption, 2013; Chaloff, 2016; Czaika & Parsons, 2017).

Казахстанские эксперты согласны с этим предположением и указывают, что:

“Люди уезжают из-за недостаточного уровня заработной платы и несоответствия между вложениями в образование и реальной отдачей. Кроме того, они не могут реализовать свой потенциал здесь и ищут

лучшие возможности для самореализации и заработка за границей.”
(Эксперт 9)

По утверждению экспертов, основная причина миграции – это так называемый «стеклянный потолок», который ограничивает карьерный рост в Казахстане. Молодые специалисты ищут возможности для полного использования своих знаний и навыков, которых им не удастся достичь в своей стране.

“В 2019 году было проведено исследование молодежной миграции в странах Центральной Азии, которое сосредоточилось на выталкивающих факторах. Основное внимание в этом исследовании уделялось так называемому «стеклянному потолку», с которым сталкиваются молодые специалисты в Казахстане. Основной причиной миграции является ограниченность карьерного роста и недостаток возможностей для полного использования своих знаний и навыков. Это, на мой взгляд, наиболее точное объяснение причин миграции” (Эксперт 2).

Согласно полученным эмпирическим данным, множество молодых специалистов уезжают из-за ограничений в профессиональной самореализации и карьерном росте в Казахстане. Это часто связано с преобладанием случаев nepoтизма, коррупции и традиционных связей, которые ограничивают возможности для роста квалифицированных специалистов.

“Важным фактором является и самореализация. Молодые люди, особенно с образованием за границей, сталкиваются в Казахстане с ограничениями, связанными с коррупцией, nepoтизмом и традиционными форматами, которые мешают карьерному росту. Некоторые испытывают трудности из-за отсутствия современных лабораторных установок или непонимания казахских ценностей. Это создаёт дополнительные преграды для реализации их профессиональных и образовательных амбиций.” (Эксперт 4)

Похоже, что комфортная среда для жизни и возможность самореализации являются важными факторами для квалифицированных специалистов в Казахстане. Ограничения на профессиональное развитие и наличие родственных связей, влияющих на трудоустройство, также способствуют решению уехать.

“...возможность самореализации и профессионального роста – важные факторы для молодых специалистов. В Казахстане они сталкиваются с ограничениями, такими как nepoтизм и предпочтение родственных связей при трудоустройстве, что мешает им полностью раскрыть свой потенциал” (Эксперт 14)

В рамках самореализации молодых профессионалов, образовательные и интеллектуальные аспекты играют значительную роль. Молодые люди чаще всего уезжают для получения качественного образования за границей. Однако, после возвращения в Казахстан, они нередко сталкиваются с проблемой эффективного применения своих зарубежных знаний.

“Причина кроется в том, что люди данной специальности не востребованы, то есть они имеют узкие специализации и они получили хорошее образование, но они не востребованы, потому что казахстанский рынок труда не предлагает им соответствующие рабочие места.” (Эксперт 2)

При этом образовательная миграция часто возникает из-за доступности образования за границей. Современное поколение, имеющее доступ к различным грантам и стипендиям, все чаще выбирает учебу в зарубежных странах, что расширяет их возможности и перспективы.

“Образовательная миграция также играет роль: современные возможности обучения за границей, включая гранты и стипендии, привлекают молодежь, которая после обучения возвращается домой с новым

опытом и знаниями. Это явление помогает улучшить человеческий капитал страны, хотя также может приводить к разочарованию из-за несоответствия ожиданий и реальности. В Казахстане многие специалисты, особенно в технических, педагогических и медицинских областях, не находят подходящих возможностей для реализации, что способствует их эмиграции.” (Эксперт 16)

Таким образом, важным фактором является возможность карьерного роста и профессиональной самореализации. Литературные источники, такие как работы Borjas (1987) и Moretti (2012), отмечают, что высококвалифицированные специалисты часто мигрируют в поисках лучших условий для развития своей карьеры, доступных технологий и возможности работать в мировых лабораториях. Респонденты также подтверждают этот фактор, указывая, что в стране существует «стеклянный потолок», ограничивающий карьерный рост и возможности для использования полученных знаний и навыков (Эксперт 2, Эксперт 9). Это связано с наличием коррупции и nepотизма, что затрудняет продвижение по карьерной лестнице для молодых специалистов.

Образовательная миграция играет немалую роль. В литературе, например, в исследованиях Rosenzweig (2006) и Bound et al. (2015), подчеркивается, что многие высококвалифицированные специалисты мигрируют с целью получения дополнительного образования или профессиональной квалификации, что открывает новые карьерные перспективы. В Казахстане также подтверждается, что молодежь выбирает обучение за границей с целью получить более качественное образование, однако сталкивается с трудностью реализации полученных знаний на родине (Эксперт 16).

В рамках экспертного интервью в числе важных факторов миграции из Казахстана указывалась политическая и социальная нестабильность в стране. Согласно исследованиям, политические факторы включают репрессии, преследования, политический террор, политические протесты и диссиденты, призыв на военную службу и др. (Naudé, 2010; Hatton & Moloney, 2017; Mallett et al., 2017). Люди мигри-

руют, потому что их это непосредственно затрагивает, из-за страха, что они могут пострадать в будущем, или из-за отсутствия безопасности, создаваемого общей политической ситуацией (Fitzgerald et al., 2014; Etling et al., 2018).

В данном контексте, участник текущего экспертного интервью отмечает, что политическая нестабильность и отсутствие участия в принятии решений часто приводят к тому, что люди «голосуют ногами». Чувство безопасности и политическая свобода становятся важными факторами миграции.

“Честно говоря, я считаю, что из-за сложной политической ситуации люди, не имея влияния на принятие решений, предпочитают «голосовать ногами». В закостенелой системе сложно что-то изменить, и иногда кажется проще уехать, чем пытаться реформировать ситуацию. Среди моих знакомых, которые уехали или планируют уехать, преобладают политические причины, а не экономические. Люди готовы потерпеть некоторые неудобства, например, аренду жилья, ради свободы и чувства безопасности. Особенно после январских событий многие говорят о нехватке безопасности и страхе за будущее страны.”
(Эксперт 12)

Другой эксперт добавляет, что люди также уезжают в поисках лучшего качества жизни и социальных возможностей. Финансовая защита и социальная удовлетворенность играют ключевую роль в этом процессе.

“По моему мнению, главная причина эмиграции – финансовая и экономическая. Люди выбирают страны с лучшими экономическими условиями. Сегодня мы наблюдаем значительный отток квалифицированных специалистов и трудового населения. Их знания востребованы, но не в нашей стране. Причины – это, во-первых, экономическая защита, когда все потребности полностью удовлетворены, и, во-вторых, социальные возможности, когда человек и его семья чувствуют себя защищёнными.” (Эксперт 17)

Таким образом, помимо экономических и профессиональных причин, важным фактором является социально-экономическое положение, уровень жизни и культурные различия. Исследования Saxenian (2006) и Clemens (2013) показывают, что миграция часто связана с желанием улучшить условия жизни, а также с поиском безопасного и комфортного окружения для себя и своей семьи. Эксперты в Казахстане подтверждают, что высококвалифицированные специалисты часто решают эмигрировать из-за неудовлетворенности качеством жизни, что также связано с безопасностью и политической стабильностью в стране (Эксперт 20). Это утверждение перекликается с исследованиями, которые показывают, что ощущение безопасности и политической свободы становятся важными мотивациями для миграции.

Среди причин и мотивов миграции из Казахстана экспертами также указывались экологические и климатические проблемы. Изменение климата и деградация окружающей среды как фундаментальная предрасполагающая движущая сила внутренней и международной миграции широко изучались на макро- и микроуровнях с помощью качественных и количественных исследований (Migali et al., 2018). Большинство количественных исследований показывают, что медленно наступающие изменения температуры и количества осадков связаны с эмиграцией, особенно из более сельскохозяйственных стран и сельских районов (Berlemann & Steinhardt, 2017; Neumann & Hermans, 2017). При этом стихийные бедствия приводят к увеличению внутренней, особенно из сельской местности в города, а также международной эмиграции (Beine & Parsons, 2015).

В текущем исследовании эксперты отмечали, что экологические проблемы в некоторых регионах Казахстана, такие как высокая температура и неблагоприятные условия, также способствуют миграции. Например, в Кызылорде и Восточном Казахстане такие факторы влияют на решение молодежи уехать.

“Следующий фактор – экологический. Исключение составляет Мангыстау, где сильный родоплеменный фактор приводит к тому, что мо-

лодые специалисты возвращаются, несмотря на образование за границей. В других регионах, таких как Кызылорда и Восточный Казахстан, экологические условия, высокая температура, нехватка рабочих мест и низкие зарплаты отталкивают молодежь от возвращения.” (Эксперт 2)

Другой эксперт развивает данный вопрос отмечая, что в приграничных регионах и других местах, где экономические и климатические условия менее благоприятны, люди также стремятся искать лучшие возможности за границей.

“Отрицательное сальдо миграции в приграничном регионе наблюдается не с 2012 года, а с 1994 года. Причины разнообразны. Во-первых, люди стремятся к лучшим условиям работы и высокому заработку. Молодые специалисты чаще уезжают в поисках лучших возможностей, если не обременены обязанностями по уходу за родственниками. Во-вторых, некоторые предприятия закрылись после пандемии, что вынудило людей искать работу за границей. В-третьих, бизнесмены открывают филиалы в соседних странах для диверсификации. Инфраструктура также играет роль. Январские события и дунганский конфликт усугубили эмиграционные настроения.” (Эксперт 18)

Исследования, такие как работы Naudé (2010) и Fitzgerald et al. (2014), указывают, что политическая нестабильность и экологические проблемы также могут быть движущими силами миграции. В Казахстане, по словам экспертов, политическая нестабильность и отсутствие участия в принятии решений приводят к тому, что многие специалисты решают эмигрировать, стремясь найти безопасность и свободу в других странах (Эксперт 12). Также экологические проблемы, такие как изменения климата, могут служить долгосрочной причиной миграции, особенно для жителей сельских районов и сельскохозяйственных регионов (Migali et al., 2018).

В рамках текущего исследования эксперты в качестве факторов миграции также обозначали культурные и ментальные аспекты в Ка-

захстане. Согласно предыдущим международным исследованиям, культурные связи и схожий официальный язык увеличивают миграционные потоки (Ким и Коэн, 2010). Владение английским языком очень часто является основным фактором при выборе места назначения мигрантами (Adserà & Pytliková, 2015). Культурные факторы также имеют большую силу, чем традиционные экономические факторы, когда речь идет о миграции между развитыми странами (Belot & Ederveen, 2012). Движение к большей культурной близости обычно связано с более крупными миграционными потоками (Lanati & Venturini, 2018).

В данном контексте участники отмечают, что непринятие казахстанских ценностей и культурных особенностей может способствовать миграционным намерениям определенной части населения. Такая ситуация является причиной для отъезда казахстанцев, которые обучались за рубежом. В частности, молодые люди, которые получили образование за границей, часто сталкиваются с культурным шоком при возвращении в Казахстан. Впоследствии данные лица принимают решение сменить место жительства на другие страны.

“Кроме того, этнические и культурные аспекты также играют свою роль. Люди, не принимающие этнические и культурные маркеры Казахстана, такие как язык и традиции, могут чувствовать себя неудобно. Эти факторы могут способствовать миграции, когда молодые люди стремятся к большему культурному и профессиональному комфорту за границей.” (Эксперт 4)

Вместе с тем, анализ результатов глубинных интервью с казахстанскими выпускниками зарубежных вузов выявил основные мотивы и причины переезда на постоянное место жительства в другие страны. Респонденты отмечали как отталкивающие факторы (push factors), так и факторы притяжения (pull factors).

Проведенные исследования в данной области подтверждают, что международная миграция в значительной степени обусловлена оттал-

кивающими и выталкивающими факторами (push- pull factors) (Lee, 1966; Hollifield, 2004).

Между тем, для отдельных респондентов, участвовавших в текущем исследовании, решение о переезде в другую страну похоже далось нелегко. Им приходилось взвешивать все положительные и отрицательные аспекты как страны назначения, так и страны происхождения. Данный процесс также часто сопровождался сомнениями в правильности решения уехать навсегда из страны.

«Я ещё рассматривала вариант – вернуться в Казахстан... Я думала после магистратуры вернуться. Вот, до последнего ходила, думала: вернуться, не вернуться... Пока я несколько месяцев в Казахстане была, в общем, я думала: возвращаться, не возвращаться. Несколько месяцев прошло» (Женщина, 27 лет, выпускница немецких вузов, проживает в Германии).

«Хороший вопрос. Изначально я думала, что я поеду и, возможно, вернусь. То есть, вообще было непонятно, как сложится судьба. То есть, я была «за» вернуться. А также «за» – за то, чтобы остаться. Вот. Ну и потом, в течение первого года, по ряду причин мне захотелось остаться, попытаться остаться в Европе» (Женщина, 28 лет, выпускница польского вуза, проживает в Польше).

Эксперты отмечают, что зависимость Казахстана от мировых цен на нефть негативно влияет на темпы экономического роста (Всемирный банк, 2023). Это создаёт определённые трудности для граждан страны. Так, например, часть казахстанских выпускников зарубежных вузов делятся, что изначально они планировали вернуться в Казахстан, но, вследствие нестабильной экономической ситуации и проблем с трудоустройством, были вынуждены мигрировать в другие страны (Bokayev et al., 2022).

«Ну, если честно, я, прям, намеренно, не планировала оставаться за рубежом. Если честно, так, после окончания магистратуры я вернулась в Казахстан. Я хотела найти работу полгода. Я искала работу, но работа не нашлась, и, в тот момент мне пришло предложение – продолжить обучение на PhD. Вот поэтому я и уехала. Потому что своевременно за полгода не нашла подходящую работу» (Женщина, 35 лет, выпускница британского вуза, проживает в Норвегии).

«И пришлось в такой момент, когда, именно, у нас в Казахстане, такой был немножко, скажем так, экономическая ситуация была не совсем положительная. Я приезжала на такую короткую разведку, чтобы оценить обстановку. Я видела, что, скорее всего, тех, как сказать, тех критериев, чем я хотела бы заниматься, я этого не увидела. Я не могла бы найти применение своим знаниям, так скажем. Я решила, что окей. Да. Я дам себе некоторое время, и, возможно, вернусь чуть позже» (Женщина, 29 лет, выпускница турецкого вуза, проживает в Сербии).

«Ну, это, скорее всего... из-за уровня жизни, наверное» (Мужчина, 29 лет, выпускник китайского вуза, проживает в США).

Значительная часть респондентов причинами переезда за рубеж чаще всего называют: желание поработать в другой стране, получить международный опыт, развить свой интеллектуальный потенциал и иметь дальнейшие карьерные перспективы.

«После PhD, мне выпал случай. Мне кажется, очень удачный. Я встретила нужных мне людей, именно, в тот момент. И позиция, которую мне предлагали, она была очень интересная, по профессии. Поэтому решила не возвращаться пока, в Казахстан, а вот продолжить свою научную работу... Я искала работу в Англии или Шотландии, но мне предложили в Chalmers University, в Шве-

ции» (Женщина, 35 лет, выпускница британского вуза, проживает в Норвегии).

«Почему я решил остаться за границей? Чтобы набраться опыта, потому что это совершенно другой уровень. Да? Но финальная цель – это быть востребованным именно потом, по возвращению, на местном рынке, на рынке стран СНГ. То есть, сразу же требовать какую-то высокую позицию и не просто почему-то, да? А именно из-за своих навыков. То есть, имея не только иностранное образование, а именно уже и опыт работы, конкретно. Ну, и хотелось бы иметь в дальнейшем больше перспектив, то есть, просто иметь выбор в будущем. Это, может быть. Это лично моё мнение. Может быть, это отображение моего тщеславия или ещё чего-то, но я хочу просто иметь выбор в дальнейшем. Либо я могу остаться где-нибудь за границей, либо могу вернуться в Казахстан, ближние зарубежные страны, например, в Россию. Это была моя ультимативная цель, почему я решил остаться работать в Европе, в данном случае» (Мужчина, 27 лет, выпускник итальянского вуза, проживает в Германии).

«Переехать за границу, чтобы новое для себя увидеть, какие-то новые опыты. Может я, что-то, новому научусь и узнаю, да? И, я, возможно, в будущем смогу приехать в Казахстан, скажем так, и внедрить это для пользы Казахстана» (Мужчина, 36 лет, выпускник британского вуза, проживает в Турции).

«Причина – просто потому, что я хотел развиваться в научном плане. Потому что, как бы, после окончания PhD ты считаешься молодым и зелёным учёным, только начинающим. Делать первые шаги, как младенец в год начинает ходить, примерно так. И, чтобы укрепнуть, как бы, надо... Я решил здесь остаться, чтобы развивать свои навыки дальше. Плюс и себе нарабатывать свой потенциал, как в качестве учёного» (Мужчина, 36 лет, выпускник японского и французского вузов, проживает во Франции).

При этом участники данного исследования отмечают достаточно высокую конкурентную среду в стране проживания. Казахстанцам, чтобы остаться за рубежом, потребовалось показать работодателям свою высокую компетентность, опыт и профессионализм. В некоторых случаях иностранные работодатели целенаправленно трудоустраивают перспективных казахстанцев и, тем самым, являются инициаторами переезда выпускников зарубежных вузов в другую страну.

«Если опыта не будет, после учёбы тяжело тоже устраиваться сразу на работу. Опыт нужен. Некоторые делают практику. Ну, и потом, во время учёбы, мне всегда хотелось в Америке побывать, и я сделала, получается, практику в Нью-Йорке. Годичная практика это была, на Уолл-Стрит. Я работала в аккаунтинге. Вернулась, получается, в июле 20 года, вот» (Женщина, 27 лет, выпускница немецких вузов, проживает в Германии).

«Здесь здоровая конкуренция. В хорошем смысле, здесь очень хорошая, в научном плане, конкуренция идёт» (Мужчина, 36 лет, выпускник японского и французского вузов, проживает во Франции).

«Они сделали на меня большую ставку, потому что я занималась социальной гидрологией. Это моё направление, да. И в плане, social hydrology, да. Как раз, те 8 лет, 2012-2020 годы социальной гидрологии в мире. Вот, в рамках international hydrological sciences. И у нас, в Швеции, всего 3 таких человека, включая меня. Вот, один профессор с Ювилла, еще один у нас с университета. Ещё один я. Вот, нас 3 человека в Швеции» (Женщина, 37 лет, выпускница венгерского и шведского вузов, проживает в Швеции).

«В это время мне в LinkedIn написали, здешняя компания. То есть, они сами меня зачислили. И я, вот, с ними, получается. И работал лето и весну. Проработал на них удалённо с Казахстана.

Потом, когда уже появились авиасообщения с Казахстана, меня попросили сюда приехать. Вот, и я сюда прилетел. То есть, нет какой-то веской причины. Больше, как-то ситуация сложилась... Где пригодился, там и оказался» (Мужчина, 29 лет, выпускник канадского вуза, проживает в Канаде).

Вместе с тем, результаты текущего исследования показали, что только 21,3% выпускников зарубежных вузов применяют свой интеллектуальный потенциал в Казахстане в полной мере (Бокаев, & Каймолдиев, 2021). Это является довольно низким показателем, учитывая, что получение образования за рубежом требует больших финансовых затрат. Так, некоторые респонденты, понимая, что они могут растерять в Казахстане все приобретённые знания, компетенции и навыки, решили эмигрировать из страны.

«После обучения я вернулась в Казахстан, чтобы отработать «Болашак». У меня был контракт. Я его отработала. И я пыталась остаться в Казахстане, я подавала на работу, я проходила интервью, собеседование. Мне не предложили то, что я хотела. Вот. Мне предлагали ту же самую должность, где я и была до этого. Но она была слишком низкая для меня, там даже докторская не требовалась. Вы представляете? Я работала там, где работать можно и с магистратурой. А у меня докторская, стаж» (Женщина, 41 год, выпускница британского вуза, проживает в Японии).

«Потому что я бы не нашёл работу, наверное, в Казахстане. Вот в чём проблема. Да, не нашёл бы работу, которая бы отвечала, которая позволяла бы не терять квалификацию, наверное.» (Мужчина, 34 года, выпускник финского и канадского вузов, проживает в Германии).

Кроме того, согласно данным HeadHunter, только 6% казахстанцев считают, что они получают достойную зарплату (Kapital.kz, 2021). То есть, это говорит о том, что большинство граждан Казах-

стана получают зарплату ниже их собственных ожиданий. Это подтверждается и результатами глубинных интервью, согласно которым, одними из выталкивающих факторов респонденты называют низкую зарплату и отсутствие карьерных перспектив в Казахстане.

«И я, вот, думала долго над тем, смогу ли я привыкнуть к казахстанской зарплате? Просто тяжело адаптироваться, когда ты, ну, вроде бы, зарабатываешь так, что тебе хватает, ещё остаётся лишнее. И я поняла то, что в Казахстане, ну, я, так, примерно учитывала, 150 000, наверное, будет зарплата. И я просто думала: «На что это мне будет хватать?» ... Я просто привыкла, как бы, быть финансово независимой» (Женщина, 27 лет, выпускница немецких вузов, проживает в Германии).

«Во-первых, моя специальность очень специфичная. Она – морская техника. Морская техника у нас где? Только на Каспий. Там сколько? 2-3, наверное, компании, которые оперируют, и, насколько я знаю, на тот момент не было никаких активных предложений, не было набора такого. И, вот. Это, вот, первая причина, а вторая причина, наверное, заработная плата. Наверное, заработная плата. Потому что, когда ты слышишь или получаешь какую-то сумму за рубежом в качестве стипендии, тебе уже не хочется получать меньше, да?» (Женщина, 35 лет, выпускница британского вуза, проживает в Норвегии).

«Я ушёл из казахстанской компании. Там ни того, ни другого не было. То есть, ни денег, ни карьерного роста. Вот, поэтому я пошёл, скажем так, в обучение, да, где я заместителем декана же... Я посмотрел эту сферу, то есть, там, скажем так, нужно много чего менять и много чего нужно делать. И если у тебя каких-то рычагов это сделать, что-то исправить, что-то поменять – нету, там, почти невозможно. Поэтому я решил переехать» (Мужчина, 36 лет, выпускник британского вуза, проживает в Турции).

Казахстан, несмотря на свои природные ресурсы, сталкивается с экономическими вызовами, что сказывается на конкурентоспособности на рынке труда. Профессионалы с международным образованием часто оказываются в ситуации, когда их знания и опыт не соответствуют тому уровню карьерных возможностей, которые им доступны в Казахстане. Такой контраст заставляет выпускников искать более стабильные и высокооплачиваемые варианты за рубежом.

Наряду с экономическими причинами миграции, участники данного глубинного интервью также выражали свое несогласие с текущей кадровой политикой и перспективами карьерного роста в Казахстане, что явилось поводом для их переезда в другие страны.

«Да, отсутствие перспектив во всём... И здесь нужно отметить, что именно в квазигосударственном, государственном секторе нету, например, меритократии. Смотрите, этот, кадрового развития вообще нету! Программы по ней нету! И, система, вот, кадрового развития, это, вообще там, полный хаос! Просто, скажем так, на бумажке, которую можно переделывать, ну, по настроению» (Мужчина, 36 лет, выпускник британского вуза, проживает в Турции).

«Потому что без толку что-то, там, против системы пытаться» (Мужчина, 29 лет, выпускник китайского вуза, проживает в США).

«Ну, как бы, слышала по разговорам, что мужчинам легче строить карьеру в плане управления, чем девушкам. Вот, и мне не хотелось этого предвзятого отношения. Поэтому, я решила, что да, я попробую это сделать в Европе» (Женщина, 28 лет, выпускница польского вуза, проживает в Польше).

Ожидания, которые выпускники имеют от своей карьеры, часто не совпадают с реальностью, когда они сталкиваются с бюрократией, нехваткой программ профессионального роста или «меритократии» в

государственном секторе. Множество казахстанцев, окончивших зарубежные университеты, отказываются от карьеры в государственных учреждениях и ищут возможности на международном уровне, где они могут развиваться в более гибкой и поддерживающей среде.

Наравне с результатами анкетирования, участники глубинного интервью отмечали, что Казахский менталитет, некоторые культурные особенности, а также укоренившийся уклад, в котором рабочие и личные отношения тесно переплетаются между собой, послужили своего рода толчком к переезду в другие страны для казахстанцев, окончивших обучение за рубежом.

«Наше общество казахское, оно диктует свои какие-то условия, где девушка должна быть скромной, скованной, не должна перечить, если, например, с кем-то разговаривает, и это немного идёт в противовес с моим характером. Я больше такая, могу быть упрямая» (Женщина, 28 лет, выпускница польского вуза, проживает в Польше).

«Устроиться везде тяжело, насколько я знаю. Нужно искать, ну, не знаю. Надо, вот устраиваться, наверное, по связям» (Женщина, 27 лет, выпускница немецких вузов, проживает в Германии).

«Я немножко привыкла к тому, что все вежливые. Я, когда в Казахстан приезжаю, немножко чувствую то, что люди агрессивные» (Женщина, 27 лет, выпускница немецких вузов, проживает в Германии).

Культурный шок может включать не только проблемы в коммуникации или социальной адаптации, но и трудности с профессиональным ростом в условиях строгой иерархии или “связей” в рабочей среде. Этот элемент может играть важную роль в принятии решения об эмиграции, особенно если человек после длительного времени проживания в более либеральных странах сталкивается с закрытостью или ограниченными карьерными перспективами.

В то же время, касательно готовности выпускников зарубежных вузов к возвращению в Казахстан, мнения участников глубинных интервью разделились. Некоторые респонденты были не против вернуться в Казахстан через некоторое время, при условии, что для них будут созданы комфортные условия для проживания. Другая часть респондентов заявила, что возвращение в Казахстан не входит в их планы.

Часть участников глубинных интервью проявляет желание вернуться в Казахстан из-за патриотических чувств, сильных родственных и дружеских связей.

«Да. Ну, потому что, это моя Родина. Хочется. Там родственники, родители, друзья» (Женищина, 28 лет, выпускница японского вуза, проживает в Японии).

«Я хочу вернуться в Казахстан, потому что я бы не хотела здесь умереть, и я бы не хотела здесь встретить свою старость. То есть, я бы хотела пожить, безусловно. Я бы хотела и в Америке пожить, но, в какой-то момент, я бы хотела вернуться в Казахстан. Это очень спорный вопрос. Примерно, когда? Эм... Ну, это я не знаю. Сейчас точно не скажу. Это зависит от разных факторов. Но я планирую. Ну, хотя бы через год, наверное, планирую. Я, хотя бы, год здесь поработаю и потом вернусь. Потому что, ну, я бы и не хотела бы выходить замуж за немца, допустим. То есть, потому что менталитет не подходит мне, однозначно. И хочется, всё-таки, в кругу своих родных находиться. Всё-таки, как бы, у нас другой менталитет. И я бы не хотела, чтобы у моих детей тоже был такой американский, немецкий менталитет» (Женищина, 27 лет, выпускница немецких вузов, проживает в Германии).

В будущем участники глубинных интервью не исключают возвращения в Казахстан, однако, если они решат вернуться, то планируют сделать это в долгосрочной перспективе. На данный момент у казахстанских выпускников зарубежных вузов следующие цели: рабо-

та и получение международного опыта, а также достижение финансовой независимости.

Некоторые казахстанские выпускники зарубежных вузов готовы к возвращению на Родину, при условии, что в стране произойдут кардинальные изменения в социально-политической системе, а также улучшится экологическая ситуация.

«Да, мы рассматриваем этот вариант. Здесь мы находимся временно. То есть, план на следующие 5-6 лет – заработать денег. Заработать денег, переехать в США. Чтобы поработать там, когда дети будут находиться, именно, в high school. Если они будут в high school в Штатах, они могут рассчитывать на in-state tuition. In-state tuition – он намного дешевле, чем international students have to pay. То есть, получается, план, план – вот такой. То есть, они, там, поступают в университет, потом, мы там их оставляем, а сами уезжаем, возвращаемся в Казахстан.» (Женщина, 33 года, выпускница американских вузов, проживает в Объединённых Арабских Эмиратах).

«В будущем, да. Хотела бы... Дело в том, что я не чувствую себя в безопасности в Казахстане. И по финансовым причинам, и вообще, каким-то. Дело в том, что я придерживаюсь либеральных взглядов, демократических взглядов и я, на данный момент, я не смогу проживать под управлением тех, кто сейчас управляет, скажем так. Но, что я делаю сейчас в своей жизни? Я пытаюсь стать в своей профессии самой лучшей. Это и финансовая независимость и просто стать мастером своего дела. Когда ты становишься финансово независимым и мастером своего дела, ты просто становишься нужным и защищённым. И я просто хочу набраться опыта, хочу разбогатеть, чтобы что-то можно было решить деньгами и, как бы, обрести чувство защищённости. И вернуться в Казахстан.» (Женщина, 28 лет, выпускница латвийского вуза, проживает в США).

«Я бы хотел вернуться, если поменяется ситуация. Если поменяется ситуация, конкретно, с вопросами коррупции, потому что я столкнулась по своей работе с коррупцией. Мне больше не хочется с этим сталкиваться вообще... И, слава богу, я не работаю на казахское правительство. Если бы я работала, я бы, так или иначе, сталкивалась бы с вопросом коррупции. Мне это по этическим нормам совершенно уже неприемлемо. То есть, я не могу уже, в принципе, работать в таких условиях» (Женщина, 44 года, выпускница французского вуза, проживает во Франции).

«Да, с нынешней ситуацией, нет... Я даже хочу, но не в нынешней ситуации. То есть, политические изменения. И когда они произойдут, я буду рад приехать, строить что-нибудь интересное там» (Мужчина, 29 лет, выпускник канадского вуза, проживает в Канаде).

«И если поменяется экологическая ситуация, то да. На данный момент мне очень некомфортно находиться на долгой основе. Например, я нахожусь около двух месяцев и мне, прям, физически тяжело из-за загрязнённости. Невозможно дышать» (Женщина, 44 года, выпускница французского вуза, проживает во Франции).

Многие выпускники выражают беспокойство относительно ограничений, связанных с политическими свободами и правами человека. В условиях неопределенности и ограниченной политической стабильности казахстанские молодые специалисты иногда видят лучшее будущее в странах с более развитыми демократическими институтами. Например, страна, в которой существует стабильная система прав и свобод, воспринимается как более привлекательное место для построения карьеры и жизни.

Среди казахстанских выпускников зарубежных вузов, которые хотя и не планируют возвращаться на Родину, но продолжает приносить пользу стране, даже находясь за рубежом. То есть они считают,

что могут быть намного полезнее, работая и проживая в другой стране, нежели в Казахстане.

«Я считаю, пребывая здесь, я для Казахстана сделала очень много полезного. И до сих пор продолжаю делать. Приношу деньги европейские и студентов сюда забираю. И пишу проекты, профессоров сюда привожу. То есть, не просто приглашаю на неделю, такое я не люблю, а именно фундаментально, вот, основательно. То есть, я не думаю, что от моего физического пребывания в Казахстане мне было бы гораздо больше пользы, чем то, как есть сейчас, если мерить эффектом моим. То есть, находясь здесь, тот же самый эффект.

Эффект не считается количеством дней, прожитых в Казахстане. Я могу показать очень много ребят, которые остаются за рубежом, работают, делают многие вещи для Казахстана. И дают гораздо больше эффекта, чем те, которые приезжают в Казахстан.» (Женщина, 37 лет, выпускница венгерского и шведского вузов, проживает в Швеции).

«Я бы, на самом деле, хотела бы иметь возможность сработать во всех странах, которые мне открыты: и в Казахстане, и в Европе, и в Соединённых Штатах, не имея ограничений, где жить. Как я говорила, у меня проектная работа. Если у меня будут проекты по всему миру, я бы так и продолжила кочевать, как номад, из стран в страны и выполнять свою работу. Мне бы не хотелось иметь привязку ни во Франции, ни в Казахстане, ни в других странах. Поэтому и меня приглашают в Казахстан. Вот, сегодня меня пригласили в Казахстан. Я сюда приехала. Я с большим удовольствием это сделала. Если меня снова пригласят, и мне будут, ну, как бы, удобны условия и это будет подходить моим функциям, и я смогу их выполнять за нужную сумму, как специалист, я с удовольствием, конечно приеду. Мне очень понравилось» (Женщина, 44 года, выпускница французского вуза, проживает во Франции).

Однако среди респондентов были те, кто категорически не рассматривает вопрос возвращения в Казахстан. Они аргументируют свой выбор тем, что в Казахстане нет приемлемых условий для работы, развития и финансовой стабильности. Были также выпускники, которые обеспокоены потенциальными межэтническими конфликтами в Казахстане, что мотивирует их находиться за рубежом на постоянной основе.

«Ну, при текущих раскладах, нет. Не хотел бы... Потому что уровень заработной платы не тот, как здесь. Ну, конкретно в Москве, наверное. Я за всю Россия не могу сказать. Уровень технического оснащения по работе ниже. Наверное, это 2 основных момента. То есть, экономика и материальная база в работе» (Мужчина, 28 лет, выпускник российских вузов, проживает в России).

«Не знаю, навряд ли. А почему на данный момент ответ «нет»? Ну, потому что я молодой. Может быть, поэтому. Просто для меня там нечего ловить. И страна не может предложить ничего мне, пока что. Ну, примерно... Ну, не вижу себя, пока что, в Казахстане» (Мужчина, 29 лет, выпускник китайского вуза, проживает в США).

«Ну, своя Родина и так далее. Но, чуть-чуть страшно, что будет в будущем со страной? Особенно страшно возникает националистический вопрос. В последнее время, в той или иной мере просыпаются какие-то националистические движения или ещё что-то. Да, оно не происходит на уровне высшем, допустим, как политика. Но хотя сталкиваешься, когда ты просто идешь, там, в торговые центры, ну, на бытовом уровне с этим сталкиваешься. И тебе страшно за своих детей. (Мужчина, 27 лет, выпускник итальянского вуза, проживает в Германии).

Анализ результатов интервью с выпускниками зарубежных вузов, которые в настоящее время находятся в Казахстане по завершению

ими обучения за рубежом, позволяет выделить несколько ключевых тем и факторов, которые повлияли на их такое решение. Первостепенным мотивом возвращения большинства молодых казахстанцев на родину является их договорные обязательства в рамках международной стипендии «Болашак». Следует отметить, что стипендиаты программы «Болашак» обязаны отработать в Казахстане по полученной специальности в течении пяти лет в городах республиканского значения, а также трех лет – в регионах страны.

“Я вернулся в Казахстан из-за контракта с Болашаком, по которому должен был отработать за оплату обучения. Кроме контрактных обязательств, была также тоска по родине и родным. В целом, без этих обязательств, вероятно, я бы остался за границей.”

“Желание остаться и поработать у меня было, но года оказалось недостаточно для получения значительного опыта и изменения мировоззрения. Я вернулся в Казахстан, потому что нужно было отрабатывать стипендию по контракту. Возвращение было связано с необходимостью”. (мужчина, 30 лет, выпускник британского вуза, проживет в г. Астана)

“У меня обязательства по программе Болашак – я должна отработать как минимум два года, что соответствует сроку в Семее. Это и есть единственная причина моего возвращения” (Женщина, 32 года, выпускник британского вуза, проживет в ВКО)

“Основная причина – это договорные обязательства перед Болашаком” (Женщина, 30 лет, выпускник британского вуза, проживет в ЗКО)

Наряду с факторами, влияющими на эмиграцию молодежи, существует ряд факторов, которые мотивируют выпускников зарубежных вузов возвращаться на родину. В этом контексте важно обра-

тить внимание на то, что, несмотря на привлекательные предложения по работе и карьерным возможностям за рубежом, многие казахстанцы выбирают возвращение, что связано с различными, порой противоположными, мотивационными факторами. Анализ результатов интервью с выпускниками зарубежных вузов, которые в настоящее время находятся в Казахстане после завершения обучения за рубежом, выявляет несколько ключевых причин, которые побуждают их возвращаться на родину.

Первостепенным мотивом для большинства молодых казахстанцев является их договорная обязанность по программе международных стипендий, в частности «Болашак». Эта программа требует от стипендиатов обязательной отработки в Казахстане по специальности. Исходя из данных интервью, многие респонденты подчеркивают, что возвращение было обусловлено контрактными обязательствами перед программой, однако не исключают, что в случае отсутствия подобных обязательств они бы предпочли остаться за рубежом. Например, респонденты отметили:

В целом, у меня не стояла цель оставаться в этой стране. Я поехал туда только для получения образования, и чтобы изучить развитие страны, сравнить с Казахстаном и подумать, что можно было бы развить у нас. Кроме того, здесь моя семья и друзья, поэтому желания остаться за рубежом не было. Основная причина возвращения — это семья и родственники. (мужчина, 31 год, выпускник южно-корейского вуза, проживет в г. Астана)

“Желание остаться за рубежом у меня не было, поскольку я женат, имею детей и патриот своей страны, Казахстана. Кроме того, у меня была отработка по программе обучения. Даже без этих обязательств я бы вернулся, поскольку отправлялся на учебу и стажировку от университета N. Сейчас я работаю здесь на благо нашего университета” (мужчина, 36 лет, выпускник российского вуза, проживет в г. Шымкент)

Это подтверждает выводы ряда исследователей, утверждающих, что экономическая и контрактная зависимость является важным фактором миграционных решений выпускников, как это отмечают Nassimova et al. (2021) в своем исследовании о миграции талантливых специалистов в Казахстане (Nassimova et al., 2021).

Однако, несмотря на обязательства программы «Болашақ», существует и группа казахстанцев, которые возвращаются не только из-за экономических обязательств, но и благодаря патриотическим чувствам и глубоким семейным связям. Похоже, что патриотизм является значимой причиной для многих респондентов. Они подчеркивают любовь к родине и стремление работать на благо своей страны. Например, одна из респонденток утверждает:

“Как ни странно, желания оставаться за рубежом у меня не было. Хотя у меня было приглашение от Высшей школы экономики, поскольку они уже меня знали, и мой руководитель был из Высшей школы экономики, я все равно вернулась в Казахстан любыми способами. Во-первых, прожив более 4 лет за рубежом, я поняла, что лучшей страны для меня, чем Казахстан, нет. Я себя нигде не чувствую так, как в Казахстане. Это первый момент. Вторым моментом: все мои родственники и друзья находятся в Казахстане, прежде всего родственники. Третья причина – отработка. Мне хотелось, имея такую возможность, вернуть свои знания и опыт в своей стране и поделиться ими”. (Женщина, 46 лет, выпускник чешского вуза, проживет в г. Астана)

Этот мотив поддерживают работы таких исследователей, как А. Faist (2010), который в своем исследовании о диаспоре и миграции утверждает, что чувство принадлежности и патриотизм являются важными факторами возвращения мигрантов на родину.

Кроме того, важным фактором для возвращения является также семейная привязанность. Респонденты в своих интервью неоднократно упоминают, что наличие семьи в Казахстане является неотъемле-

мой частью их решения остаться в стране. Например, один из респондентов отметил:

«Основная причина возвращения — это семья и родственники».

Это также согласуется с работами ученых, например, с исследованием А. Czaika и Н. de Haas (2015), которые исследуют влияние семейных связей и социального капитала на миграционные решения. Согласно их выводам, сильные семейные узы могут сыграть важную роль в решении оставаться или возвращаться в родную страну.

Интересно, что, несмотря на развитие зарубежных стран, выпускники из Казахстана часто заявляют, что несмотря на наличие возможностей в других странах, их чувство принадлежности к Казахстану и их патриотизм являются основными факторами, способствующими их возвращению. Например, один из респондентов утверждает:

“Наверное, это патриотизм. Большая любовь к Родине. Казахстанцы за границей всегда были патриотами, несмотря на свои внутренние разногласия. Иностранные студенты удивлялись, почему казахи так любят свою страну, хотя в Китае жизнь была более развитой. Многие иностранцы оставались в Китае, но казахи сразу после экзаменов возвращались домой. Основная причина – патриотизм. (Женщина, 29 лет, выпускник китайского вуза, проживет в Мангыстауской области)

Этот аспект подчеркивает важность культурной и национальной идентичности для многих мигрантов, что подтверждается исследованиями, такими как работа N. Koser и H. L. W. Lammers (2009), которые исследуют значение культурной идентичности для мигрантов и возвращение в страну происхождения.

Однако, помимо патриотизма и обязательств, существует и группа казахстанцев, которые возвращаются на родину по личным причинам, связанным с профессиональными предпочтениями, куль-

турными взглядами или даже состоянием здоровья. К примеру, некоторые респонденты отмечают, что несмотря на привлекательность предложений за рубежом, личные предпочтения и чувство принадлежности к родной стране перевешивают все возможные варианты. Это также находит свое отражение в исследованиях международных миграций, таких как работа А. Dustmann и I. Weiss (2007), где утверждается, что культурная принадлежность и условия жизни оказывают значительное влияние на решение мигрантов о возвращении в родную страну.

Среди мотивов возвращения также есть личные планы, профессиональные предпочтения, культурные взгляды и особенности, а также проблемы со здоровьем, лечение которых было возможно только на родину в силу разных обстоятельств.

Согласно одному из респондентов, опыт проживания в другой стране, показал, что культурные различия и условия жизни могут быть как преимуществом, так и недостатком. Иногда, несмотря на привлекательность предложений за границей, личные предпочтения и чувство принадлежности к родной стране перевешивают все возможные варианты.

Таким образом, анализ интервью показывает, что возвращение в Казахстан после обучения за границей обусловлено множеством факторов. Наиболее важными из них являются обязательства перед программами стипендий, патриотизм, семейные связи и личные предпочтения. Несмотря на возможности остаться за рубежом, большинство респондентов предпочитают вернуться в Казахстан, чтобы внести свой вклад в развитие страны, применить полученные знания и развиваться в родной культуре и обществе. Эти выводы подтверждаются множеством научных исследований, таких как работы С. А. Jones и М. Р. Н. van Wijk (2020), которые изучали мотивацию возвращения мигрантов в Казахстан после учебы за рубежом.

Заключение

Исследование миграции казахстанских выпускников зарубежных вузов, безусловно, демонстрирует комплексность факторов, влияющих на решение о переезде или возвращении в родную страну. В контексте миграции молодых казахстанцев большое значение имеет то, что культурные и социальные различия могут сыграть ключевую роль в решении о переезде в другую страну. Участники исследования отмечают, что они часто сталкиваются с культурным шоком при возвращении в Казахстан, что приводит к решению сменить место жительства. Это явление не уникально для Казахстана и может быть объяснено теоретическими моделями миграции, такими как теория push-pull факторов, предложенная Lee (1966) и развиваемая в дальнейшем другими исследователями, такими как Hollifield (2004). В данном контексте, культурные и этнические аспекты, включая отношения к языку и традициям, являются важными push-факторами, способствующими миграции. Этнические и культурные маркеры Казахстана, такие как язык и традиции, могут восприниматься как ограничивающие, что приводит к решению о переезде, как это заметили и участники глубинных интервью.

Как подчеркнули респонденты исследования, несмотря на первоначальное намерение вернуться, многие из них не смогли найти комфортных условий для проживания и трудоустройства в Казахстане. Этот феномен также исследуется в работах, посвященных экономическим факторам миграции. Экономическая нестабильность и зависимость от мировых цен на нефть создают определённые трудности для граждан страны, что, в свою очередь, способствует миграции. Исследования, например, Vokaev et al. (2022), подтверждают, что нестабильная экономическая ситуация может быть важным выталкивающим фактором для миграции. Особенно это затрудняет трудоустройство выпускников, что также упомянули респонденты: часть из них сталкивалась с трудностями на рынке труда в Казахстане, несмотря на наличие иностранных дипломов.

Финансовые аспекты играют важную роль в решении выпускников о переезде. Проблемы с трудоустройством и низкий уровень зарплат в Казахстане являются важными push-факторами для миграции. Исследования, такие как работа Dustmann и Frattini (2014), также указывают, что разница в уровне зарплат и карьерных перспективах является существенным фактором, который влияет на решение мигрировать. Это находит отражение в интервью с участниками исследования, которые выражают неудовлетворенность предложенными условиями работы и зарплатой в Казахстане. Например, одна из респонденток отметила, что зарплата в Казахстане не соответствовала ее ожиданиям и квалификации, что стало основным фактором для ее эмиграции.

С другой стороны, значительная часть респондентов в исследовании выражала желание вернуться в Казахстан, но лишь при условии улучшения социально-экономической ситуации в стране. Это также отражает результаты работ, посвященных возвращению мигрантов, таких как исследование Гидденса и коллег (2017), где подчеркивается важность социальных и культурных факторов для решения о возвращении. Патриотизм и желание быть рядом с семьей также становятся важными факторами для возвращения, что подтверждается примерами из интервью, где респонденты отмечают, что их привлекает родина и желание внести свой вклад в развитие Казахстана. Однако, несмотря на это, они ставят условия для возвращения, такие как улучшение политической ситуации, снижение социальной напряженности и улучшение условий для карьерного роста.

Рассматривая ситуацию с позиции международных миграционных процессов, стоит отметить, что текущие миграционные потоки также влияют на Казахстан. С одной стороны, страна испытывает трудности с удержанием высококвалифицированных специалистов, что также подтверждается статистическими данными, например, исследованием Бокаева и Каймолдиева (2021), которое показало, что только небольшая часть выпускников зарубежных вузов применяет свои знания и опыт в Казахстане. Это свидетельствует о значительной

утечке умов, что влечет за собой потерю человеческого капитала, который мог бы послужить развитию страны.

Таким образом, миграция казахстанских выпускников является результатом сочетания экономических, культурных и социальных факторов. В этом контексте ключевыми являются push-факторы, связанные с экономической ситуацией, трудовыми условиями и культурной адаптацией. В то же время, pull-факторы, такие как карьерные возможности, улучшение качества жизни и международный опыт, играют значительную роль в принятии решения о миграции или возвращении.

В результате такого анализа мы приходим к выводу, что миграционные процессы являются многогранными и требуют внимательного подхода с учетом индивидуальных предпочтений, а также глобальных и локальных факторов.

Первоначально, культурные и социальные различия становятся важными причинами миграции, поскольку многие выпускники, вернувшись в Казахстан, испытывают культурный шок и сталкиваются с трудностями в социальной адаптации. Это подтверждается множеством исследований, в которых подчеркивается, что мигранты часто чувствуют дискомфорт в родной стране из-за различий в социальном и культурном контекстах. В то же время необходимо учитывать, что возвращение не всегда является окончательным решением, поскольку многие мигранты рассматривают возможность возврата как условие, зависящее от улучшений в экономической и социальной сфере Казахстана. Например, решение о возвращении может зависеть от улучшения экономической ситуации в стране, улучшения уровня жизни и развития карьеры в родном государстве. Важно, чтобы государство создавало условия для того, чтобы мигранты, решившие вернуться, могли реализовать свои знания и навыки, а также достойно трудоустроиться.

Экономическая ситуация в Казахстане также играет ключевую роль в принятии решения о миграции. Недовольство качеством жизни и низким уровнем зарплат, по мнению респондентов исследования, становится важным мотивом для эмиграции. Во многих случаях

выпускники зарубежных вузов не могут найти работу по своей специальности или получают предложения с низким уровнем оплаты труда, что делает переезд в более стабильные и выгодные страны привлекательным вариантом. Это подчеркивает значимость наличия хорошо развитой экономической инфраструктуры, которая способствует созданию рабочих мест, росту зарплат и улучшению жизненных условий.

Однако, несмотря на экономические трудности, важным фактором, стимулирующим возвращение мигрантов в Казахстан, является патриотизм и желание вносить свой вклад в развитие родины. Для многих выпускников зарубежных учебных заведений важным мотивом остается возможность применить полученные знания на благо Казахстана, внести вклад в его социально-экономическое развитие. К примеру, исследуемая группа респондентов показала, что они были готовы вернуться в страну, если бы в Казахстане создавались более привлекательные условия для карьерного роста и развития. Это может быть связано с политическими и социальными переменами, которые способствуют повышению доверия к власти, улучшению общественного климата и укреплению социального капитала.

Важным выводом, сделанным в ходе исследования, является то, что миграция казахстанских выпускников — это не только результат глобальных трендов, но и реакция на внутренние проблемы, такие как экономическая нестабильность, недостаток высококвалифицированных рабочих мест и не всегда благоприятные условия для карьерного роста. В этом контексте Казахстан стоит перед важной задачей: создать такие условия, которые помогут удерживать высококвалифицированных специалистов и стимулировать их возвращение. Для этого необходимы меры, направленные на улучшение экономической ситуации, повышение качества образования и развитие инфраструктуры для стартапов и предпринимательства.

Другим важным выводом является необходимость развивать политику, ориентированную на создание условий для мигрантов, которые хотят вернуться в Казахстан, а также на поддержку тех, кто готов работать на благо страны. Это может включать налоговые льготы,

программы по возвращению выпускников из-за рубежа, а также создание платформ для трудоустройства в ключевых отраслях. Кроме того, важно поддерживать атмосферу открытости и доверия, чтобы мигранты могли почувствовать себя уверенно в родной стране.

Еще одним ключевым моментом является необходимость поддержки и развития культурной и социальной интеграции. Мигранты должны иметь возможность найти баланс между своей культурой и местными традициями. Гибкость в адаптации культурных и социальных аспектов общества может быть решающим фактором в том, чтобы выпускники, вернувшиеся в Казахстан, чувствовали себя комфортно и способными интегрироваться в социальную жизнь страны. Важно также отметить, что культурные различия могут быть не только преградой для интеграции, но и источником новых возможностей для обмена опытом и развития инновационных идей.

Наконец, стоит обратить внимание на необходимость разработки комплексной миграционной политики, которая будет учитывать не только потребности трудового рынка и экономику, но и социальные и культурные особенности мигрантов. Казахстан, как страна с большими миграционными потоками, может и должен создать стратегию, которая будет учитывать все аспекты миграционных процессов. Это позволит не только удерживать молодых специалистов и стимулировать их возвращение, но и привлекать инвестиции и инновации, создавая возможности для роста и развития страны.

Таким образом, миграция казахстанских выпускников зарубежных вузов является многофакторным процессом, который зависит от множества факторов, включая экономические, культурные и социальные условия, а также личные предпочтения и карьерные амбиции. Для того чтобы Казахстан мог эффективно управлять миграционными процессами, необходимо учитывать все эти аспекты и разрабатывать соответствующие стратегии, направленные на создание благоприятных условий для удержания и возвращения высококвалифицированных кадров.





РАЗДЕЛ VIII

ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ИНВЕСТИЦИЯМ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

В современной экономике популярность концепции человеческого капитала растет. Первоначально большинство ученых в области человеческого капитала придерживались наиболее узкой трактовки этого понятия: они относили к нему лишь знания, навыки и компетенции, приобретенные в системе формального образования и непосредственно используемые для получения дохода в сфере оплачиваемой занятости. К слову, широко известна формулировка Becker (1975, 1994), где он указывает, что человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых обучение, обучение без отрыва от производства, расходы на здравоохранение, миграция и поиск информации о ценах и доходах.

Сегодня популярны более широкие интерпретации человеческого капитала: он включает в себя широкий спектр личностных качеств, мировоззренческих установок, ценностных ориентаций, которые могут оказывать косвенное влияние на результаты производственной деятельности. Некоторые авторы включают в человеческий

капитал не только личные свойства человека, но и социальный капитал, воплощенный в отношениях между людьми. Показательно, что Becker (1975, 1994) не смешивал понятия социального капитала с человеческим капиталом.

Разделение человеческого и социального капитала закреплено в методологии Всемирного банка (1999), в которой они классифицируются как отдельные элементы мирового богатства, воплощенные в совокупных человеческих ресурсах. Социальный капитал изначально вытекает из социальной теории и широкой идеи о том, что социальные отношения – это ресурсы, которые помогают людям действовать эффективно (Coleman, 1986).

Если исходить из такого подхода, то внутренняя логика структуры человеческого капитала определяется следующими элементами:

- капитал здоровья и здорового образа жизни;
- образовательный капитал (общие и специальные знания);
- капитал обучения на рабочем месте (квалификация, навыки, производственный опыт);
- научный капитал (изобретения, инновации, исследования);
- культурный капитал (образование, самообразование, саморазвитие);
- владение экономически значимой информацией (осведомленность о ценах и доходах);
- миграционный капитал (мобильность сотрудников);
- мотивация экономической деятельности.

Для производства товаров или услуг для удовлетворения своих потребностей человек может развиваться интеллектуально и физически, развивать свои производственные способности, то есть все компоненты человеческого капитала могут аккумулироваться и использоваться.

1. Для формирования и накопления человеческого капитала необходимо вкладывать в его развитие любые ресурсы (материальные, природные, духовные), а также совершать любые действия, выполнять любые функции по его формированию и накоплению. Этим объясняется двойное определение инвестиций в человеческий капитал. С од-

ной стороны, инвестиции – это ресурсные вложения в производство человеческого капитала, и здесь ученые согласны, что инвестиции включают в себя физический капитал, человеческий капитал и природные ресурсы (Peters et al., 2017; Gonçalves et al., 2020).

С другой стороны, инвестиции – это форма деятельности, процесс создания человеческого капитала, его составляющих. Так считали сторонники концепции производства человеческого капитала. Анализируя концепцию инвестиций в человеческий капитал, мы видим, что ее приверженцы придерживаются ресурсного содержания инвестиций и не обращают внимания на действия и функции производства человеческого капитала. С другой стороны, приверженцы теории производства человеческого капитала (Mincer, 1958; Schulz, 1961; Becker, 1975) большое внимание уделяют функциональным компонентам. Инвестициями в него (человеческий капитал) могут быть образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации.

В самом общем плане все виды инвестиций в человека, которые могут быть оценены в денежной или иной форме и которые являются целесообразными, то есть способствуют росту производительности труда и способствуют увеличению доходов человека, являются инвестициями в человеческом капитале. С другой стороны, основные формы деятельности, такие как школьное образование, обучение без отрыва от производства, укрепление здоровья и увеличение объема информации об экономике, являются инвестиционной деятельностью, развивающей человеческий капитал.

Все инвестиции можно свести к ресурсам

Анализируя изложенные выше подходы к определению инвестиций в человеческий капитал, можно прийти к выводу, что все ресурсы и действия могут быть прямо или косвенно выражены в денежной или иной форме, то есть все инвестиции могут быть сведены к ресурсам. Следовательно, можно дать следующее определение инвестиций в человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал – это ресурсы, формирующие и аккумулирующие новые знания, информацию и опыт подготовки и эксплуатации рабочей силы, то есть

способности к труду. Иными словами, инвестиции – это затраты на производство человеческого капитала, а сам человеческий капитал во всех своих компонентах является результатом процесса его формирования и накопления.

Затраты на производство человеческого капитала, как и затраты на производство физического капитала, можно оценить в денежном выражении. Ресурсы могут быть оценены непосредственно в денежном выражении, а действия, как труд в конкретной области, через заработную плату, то есть косвенно.

Сравнение в экономике результатов с затратами позволяет сделать вывод об эффективности использования ресурсов, об эффективности экономических процессов и систем. При этом первостепенное значение имеет роль инвестиций в воспроизводственном процессе. Потребности человека постоянно растут, что вызывает увеличение производства товаров и услуг. Количественный и качественный рост производства товаров и услуг требует совершенствования производственных мощностей и человеческого развития, то есть развития всех составляющих человеческого капитала. В свою очередь, развитие человека приводит к возникновению у него новых потребностей. В процессе воспроизводства все компоненты человеческого капитала нуждаются в ресурсах или инвестициях. Рост потребностей приводит к увеличению инвестиций в человеческий капитал. С другой стороны, уровень инвестиций в человеческий капитал зависит от их эффективности. Чем эффективнее используются инвестиции в человеческий капитал, тем меньше они требуются и наоборот.

Существует несколько классификаций инвестиций.

McConnell & Bruce (1989) выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал: расходы на образование, в том числе общее и специальное, формальное и неформальное, обучение без отрыва от производства; расходы на здравоохранение, которые состоят из затрат на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, питание, улучшение жилищных условий; издержки мобильности, из-за которых работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

Особенностью является иной подход J. Kendrick (1976) к классификации инвестиций в человеческий капитал. Он делит инвестиции в человеческий капитал на материальные и нематериальные. В первую входят все затраты, необходимые для физического формирования и развития человека (главным образом затраты на рождение и воспитание детей). Ко второму – накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, часть накопленных затрат на здравоохранение и движение рабочей силы. Особенностью нематериальных инвестиций является то, что, несмотря на свою нематериальную природу, эти затраты, приумножая знания и опыт людей, способствуют росту производительности капитала, воплощенного в людях.

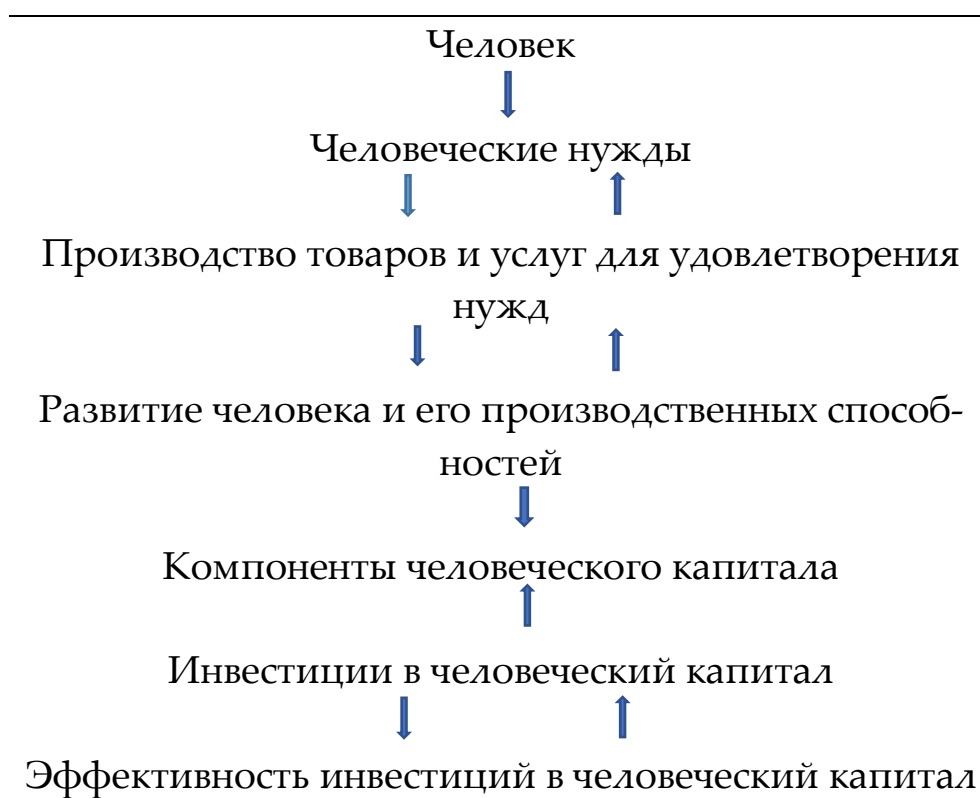


Рисунок 1. Роль инвестиций в процессе воспроизводства человеческого капитала

Каждая составляющая человеческого капитала требует определенных затрат, инвестиций и мероприятий.

Анализируя приведенную выше классификацию инвестиций в человеческий капитал, мы приходим к выводу, что каждая составляющая человеческого капитала требует определенных затрат, инвестиций и мероприятий. Следовательно, каждый вид человеческого капитала должен иметь свой вид инвестиций. Отсюда вывод, что виды инвестиций в самом общем виде соответствуют компонентам. При этом из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются инвестиции в здравоохранение и образование. Инвестиции в здоровье продлевают трудовую жизнь человека, а, следовательно, и время функционирования человеческого капитала. Здоровье человека – это его природный капитал, одна часть которого является наследственной, а другая часть приобретена в результате затрат самого человека и общества. В течение жизни человека происходит постепенное ухудшение человеческого капитала. Инвестиции в здравоохранение могут замедлить этот процесс.

Инвестиции в человеческий капитал также имеют отношение к затратам на фундаментальные научные исследования. Ведь в процессе развития науки не только создаются интеллектуальные инновации, на основе которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и сами люди преобразуются как хозяйствующие субъекты, выступающие носителями новых способностей и потребностей. В информационном обществе, куда движутся развитые страны и где решающую роль будут играть области, в которых накапливается информационное богатство общества за счет развития науки, культуры и образования, накопленное позднее в технике, наука становится своего рода генератор человеческого капитала.

Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал

Между тем главным моментом в инвестициях в человеческий капитал (ЧК) является эффективное управление человеческим капиталом посредством измерения, анализа, оценки и представления данных о количестве человеческого капитала, эффективности его использования и эффективности инвестиций в ЧК.

Эксперты предложили разные подходы к количественной оценке ценности и эффективности использования ЧК. Среди них есть:

- Индекс человеческого капитала (Wyatt, 2001).
- Монитор человеческого капитала (Mayo, 2001).
- Коэффициент стоимости человеческого капитала, добавленная человеческая экономическая ценность или рыночная стоимость человеческого капитала (Fitz-Enz, 2009).
- Эффективность человеческого капитала (Andriessen, 2001).
- Добавленная стоимость человеческого капитала (Mathis & Jackson, 2012).

В рамках проекта Всемирного банка (Kraay, 2019) был разработан Индекс человеческого капитала (ИЧК), новый показатель скорости потока инвестиций в человеческий капитал между странами. ИЧК включает данные о посещаемости школы, результатах тестов и состоянии здоровья (сочетая здоровье взрослых, измеряемое показателями выживаемости, с задержкой роста детей и смертностью).

Согласно Weil (2007), вес различных компонентов ИЧК основан на доказательствах влияния обучения и здоровья на заработную плату, а также на оценке сопоставления результатов тестов с эквивалентами учебного года. Эта мера применяется к инвестициям до конца периода среднего образования. Данные масштабированы таким образом, что значение 1,0 соответствует стране, в которой не было детской смертности или смертности в трудоспособном возрасте, не было задержки роста, все дети получили полное среднее образование, а результаты тестов были эквивалентны 625 баллам по шкале PISA.

При оценке инвестиций J. Kendrick (1976) учитывает категорию потерянных заработков студентов. Потерянный заработок – это возможные доходы, которые, например, имели бы студенты, если бы они не учились, а работали. При этом учеба рассматривается как отвлечение труда, который уже представляет собой накопленный капитал и способен приносить доход, из сферы текущей экономической деятельности. Однако не совсем понятно, как можно определить категорию потерянного заработка, поскольку неизвестно, где бы работал студент, если бы он не учился, какую работу он бы выполнял, чем бы занимался.

Таким образом, большая часть эмпирических работ сосредоточена на эффекте от обучения работников с использованием данных о заработной плате (Bartel, 1995, Frazis & Lowenstein, 2005). Несмотря на то, что такой подход очень полезен, но он по мнению ученых имеет важные недостатки (Pischke, 2005). Например, на несовершенном рынке труда заработная плата не полностью отражает предельный продукт труда, и поэтому отдача от заработной платы за обучение мало что говорит о влиянии обучения на производительность. Более того, влияние обучения на заработную плату зависит от того, является ли обучение специфичным для предприятия или общим (Becker, 1962, Leuven, 2005). Что еще более важно, в литературе, оценивающей влияние обучения на производительность, мало или вообще не упоминаются затраты обучения (Dearden et al., 2006; Sisodia et al., 2021). Скорее всего, это происходит из-за отсутствия адекватных данных (Almeida & Carneiro, 2009).

Влияние навыков на производительность труда

Исследования указывают, что для того, чтобы понять связь между человеческим капиталом и экономическим развитием, необходимо подчеркнуть реальную связь между навыками и производительностью. В большинстве развивающихся стран экономический рост сдерживает не отсутствие работы, а преобладание работы, которая недостаточно продуктивна, чтобы приносить достойный доход; акцент должен быть сделан на улучшении роста производительности и занятости (ILC, 2008). Учитывая это, необходимо определить взаимосвязь между навыками, производительностью и ростом занятости.

МОТ определяет производительность как «соотношение между результатами и затратами». Он повышается, когда увеличение выпуска происходит при менее чем пропорциональном увеличении затрат или, когда тот же объем выпуска производится с меньшими затратами» (ILC, 2008). Международная организация труда (2010) отмечает, что производительность измеряется через совокупность всех факторов производства (общая факторная производительность) или через про-

изводительность труда. Производительность труда можно определить, как «выработку на единицу затрат труда, измеряемую либо количеством занятых, либо количеством отработанных часов». В теории человеческого капитала отсутствие сопоставимых на международном уровне данных о наборе навыков рабочей силы привело к использованию уровня образования и уровня грамотности в качестве приблизительных показателей навыков обучения (ILO, 2010).

В исследовании, проведенном Lockheed, Jamison & Lau (1980), они продемонстрировали, что четыре года обучения (НС) для фермеров приводят к повышению производительности сельского хозяйства примерно на 10 процентов в условиях модернизации. Они намеревались определить связь между ростом человеческого капитала и производительностью. Модернизирующая среда в этом контексте относится к состоянию, когда новые сорта сельскохозяйственных культур, инновационные методы посадки, борьба с эрозией и доступность капитальных затрат, таких как инсектициды, удобрения и тракторы, применяются в сочетании с человеческим капиталом (Lockheed et al, 1980).

Это подчеркивает роль навыков в производительности. Навыки повышают производительность несколькими способами. Во-первых, навыки повышают производительность человека с точки зрения трудоустройства, уровня заработной платы, стабильности работы и возможностей трудоустройства на разных должностях и в отраслях. Во-вторых, навыки повышают производительность на уровне предприятия с точки зрения выпуска продукции на единицу рабочей силы, доли рынка и показателей экспорта. В исследовании Хэтча и Дайера (2004) они смогли показать, что человеческий капитал увеличивает конкурентные преимущества фирм полупроводниковой промышленности. В заключении говорится, что «фирмы, которые уделяют особое внимание развитию человеческого капитала посредством обучения статистическому управлению процессами, обнаруживают, что их сотрудники более продуктивны и могут значимо участвовать в учебной деятельности фирмы» (Hatch & Dyer, 2004). Кроме того, они утверждают, что использование человеческого капитала в учебной де-

тельности создает для фирмы значительные преимущества в затратах. Подчеркивание того, как обучение, полученное операторами оборудования, интегрируется в деятельность фирмы по решению проблем, что затем добавляется к усилиям и перемещает технологию на значительно более низкую кривую обучения по сравнению с фирмами, которые не используют знания операторов при решении проблем (Hatch & Dyer, 2004). В-третьих, навыки повышают производительность, способствуя увеличению производства в неформальном секторе экономики, что помогает ограничить неполную занятость и бедность (Palmer, 2008). Однако следует подчеркнуть, что одни лишь навыки не повышают производительность. Развитие навыков представляет собой лишь часть динамики производительности. Другие факторы производства играют важную роль в производительности. Важно признать, что развитие навыков и другие инвестиции в человеческий капитал представляют собой лишь один набор факторов, необходимых для роста производительности. Развитие навыков само по себе не может повысить производительность предприятий и национальную производительность. Другие «факторы и политика также недостаточны, если они реализуются изолированно от развития навыков» (ILC, 2008).

На уровне предприятия другие факторы, такие как доступность капитала, управление бизнесом и организационные изменения, влияют на производительность. Для человека вопросы мотивации, приверженности, опыта и обучения могут повлиять на производительность. Однако дело в том, что навыки необходимы для оценки производительности. Таким образом, чтобы развивающиеся страны могли пожинать плоды развития навыков (НС), им следует интегрировать программы НСД с более широкими стратегиями развития, чтобы повысить производительность и рост занятости (Palmer, 2008). Развитие навыков «поэтому является одним из ключевых факторов, определяющих то, как и для кого рост производительности преобразуется в рост занятости и, возможно, в лучшую работу в неформальной экономике или в движение между неформальной и формальной экономикой» (Palmer, 2008).

В целом становится очевидным, что навыки играют решающую роль в производительности. Однако по-прежнему остается вопрос о взаимосвязи между навыками и уровнем промышленного развития – навыки, компетенции и уровни экономического развития. Любой дискурс о человеческом капитале должен учитывать его связь с уровнем экономического и промышленного развития. Повышая производительность, навыки создают конкурентные преимущества и прибавочную стоимость, которые используются для модернизации технологий и диверсификации экономической деятельности, способствуя экономическому развитию. Такое взаимодействие между навыками, компетенциями, производительностью и технологиями создает возможности трудоустройства, которые увеличивают ВВП и общий экономический рост. Таким образом, «в то время как технологические изменения повышают производительность на предприятиях и в цепочках создания стоимости, диверсификация в нетрадиционные виды деятельности создает спрос на рабочую силу и новые возможности трудоустройства» (ILC, 2008). В развивающихся странах производительность в формальной и неформальной экономике остается низкой. Рост производительности основан на «внесении изменений в производственные процессы с целью снижения удельных затрат и смещения производства на товары и услуги, приносящие более высокую прибыль» (ILO, 2008).

Поэтому развитие навыков имеет важное значение для повышения производительности, доходов и доступа к возможностям трудоустройства. Обучение и образование улучшают способность рабочей силы усваивать информацию, использовать новые технологии и повышают гибкость. Вследствие вышеизложенного «образованная и компетентная рабочая сила является важным фактором экономического роста: она способствует переходу от традиционных моделей производства к более сложным продуктам, товарам и услугам с высокой добавленной стоимостью для глобальных рынков» (ILC, 2008). Это подчеркивает роль, которую играют технологии, связывая навыки и производительность с экономическим развитием. На третичном уровне анализа существует связь между уровнем квалификации рабо-

чей силы страны и уровнем экономического развития. Без определенных видов навыков не может произойти трансформация производственного процесса, необходимая для экономического развития. Передача и успешное освоение новых технологий в развивающихся странах в целом зависит от их доступности.

Поэтому развитие навыков имеет важное значение для повышения производительности, доходов и доступа к возможностям трудоустройства. Обучение и образование улучшают способность рабочей силы усваивать информацию, использовать новые технологии и повышают гибкость. Вследствие вышеизложенного «образованная и компетентная рабочая сила является важным фактором экономического роста: она способствует переходу от традиционных моделей производства к более сложным продуктам, товарам и услугам с высокой добавленной стоимостью для глобальных рынков» (ILC, 2008). Это подчеркивает роль, которую играют технологии, связывая навыки и производительность с экономическим развитием. На третичном уровне анализа существует связь между уровнем квалификации рабочей силы страны и уровнем экономического развития. Без определенных видов навыков не может произойти трансформация производственного процесса, необходимая для экономического развития. Передача и успешное освоение новых технологий в развивающихся странах в целом зависит от наличия компетентных специалистов, технических специалистов и квалифицированных рабочих (ILO, 2008). Возросшая международная экономическая интеграция (глобализация) непосредственно привела к появлению множества технологий, которые облегчают общение и улучшают процессы экономического производства. Эта технология требует более квалифицированной рабочей силы для управления ею и делает развитие человеческого капитала экономическим императивом.

В исследовании, проведенном Лаллом (1999), он определил, что «наращивание человеческих ресурсов включает в себя два различных процесса: развитие навыков посредством формального образования и обучения и формирование способностей посредством специфического технологического опыта» (Lall, 1999). Формальное обучение и тех-

нологический опыт, необходимые для роста, варьируются в зависимости от уровня экономического развития и текущих навыков рабочей силы конкретной страны. Каждый уровень развития представляет собой массу конкретных навыков и компетенций. В свете этого Лалл утверждает, что «переход от одного уровня конкурентоспособности к другому требует изменения как системы создания навыков, так и того, как производственная система использует их, вносит в них свой вклад и взаимодействует с ними» (Lall, 1999).

Таким образом, чем более развита экономика, тем выше уровень квалификации рабочей силы и тем выше уровень развития, и наоборот. Это означает, что существует взаимосвязь между повышением квалификации и промышленным ростом, и поэтому развивающимся странам следует сосредоточиться на повышении квалификации как на пути к улучшению промышленного роста. В этом смысле, новая технологическая парадигма требует большего количества навыков, более высоких уровней навыков и различных видов навыков. Темпы и повсеместное распространение технического прогресса означают, что все виды деятельности должны совершенствовать свои технологии и, следовательно, навыки, необходимые для их эксплуатации, чтобы конкурировать (Lall, 1999). Приобретая навыки более высокого уровня и инвестируя в технологии, развивающиеся страны смогут повысить производительность и освоить новые технологии, которые будут способствовать производству товаров, в которых они имеют конкурентное преимущество. Однако, прежде чем приступить к стратегиям развития человеческого потенциала, отдельные страны должны разработать стратегические планы и цели, которые будут направлять действия и определять навыки и компетенции, которые необходимо развивать. Учитывая ограниченность ресурсов в развивающихся странах и большие расходы на обучение, странам необходимо разработать национальные цели, вокруг которых формируются конкретные стратегии обучения. Это заставляет нас исследовать роль правительства в развитии человеческого капитала своей рабочей силы.

О политике перераспределения и инвестиций в человеческий капитал

Сегодня политические направления перераспределения богатства и развития интеллектуальных способностей граждан по-прежнему являются основными принципами развития общества, в котором экономический рост будет более общим. В арсенале национальных правительств имеется больше инструментов в этом направлении. Например, помимо налогов, еще одной политикой перераспределения является минимальная заработная плата, которая действует как обязательный нижний предел цен на рынке труда. Кроме того, правительство может реализовать множество проектов инвестирования в человеческий капитал. Как отмечают Koeniger & Prat (2017), вопрос в том, какие меры являются более экономически эффективными для правительства?

Этот вопрос затрагивает важнейший показатель, позволяющий определить, стоит ли проводить какую-либо политику: стоимость для правительства. Исследования полагают, что инвестиции в человеческий капитал обходятся дороже, чем политика перераспределения, такая как налог. Большинство государственных программ по строительству школ и улучшению высшего образования требуют огромных средств. Напротив, правительство может получать доход, применяя любой налог (Anderberg & Andersson, 2003). Однако, хотя такое рассмотрение может иметь определенные преимущества в краткосрочной перспективе, в долгосрочной перспективе в игру вступают другие факторы. А именно, когда правительство решает, какую политику проводить в долгосрочной перспективе, оно должно также учитывать любые потенциальные выгоды, которые оно может получить в результате реализации этой политики. Многие виды инвестиций в человеческий капитал катализируют поведенческие реакции. Поведение людей оказывает влияние. Некоторые из них могут быть неявно положительными бюджетными внешними эффектами. Предположим, правительство инвестирует определенную сумму в проект, направленный на снижение платы за обучение в государственных

университетах. Одним из непосредственных последствий может стать то, что больше студентов смогут получить высшее образование. Затем, из-за увеличения числа студентов, правительство может ожидать увеличения доходов от подоходного налога, поскольку эти студенты, скорее всего, будут получать более высокие доходы. В конце этой цепной реакции наблюдается положительный финансовый результат. В одном из недавних исследований (Hendren & Ben, 2020) сравниваются чистые затраты 133 государственных программ в США, в основном уделяя особое внимание политике социального страхования, налогов и образования. Определение «чистой стоимости» программы – это первоначальная стоимость реализации программы за вычетом окончательного финансового дохода от программы. Такой расчет учитывает поведенческую реакцию людей, на которых влияет эта политика. Исследование приходит к выводу, что программы развития человеческого капитала имеют более низкие или отрицательные чистые затраты, а это означает, что правительство США заработало больше, чем первоначально потратило. Для сравнения, политика перераспределения, такая как денежные переводы, страхование по безработице или различные налоги, имеет гораздо более высокие чистые издержки. Исследователи объясняют, что инвестиции в человеческий капитал в конечном итоге приносят налоговый доход, который покрывает краткосрочные затраты. С другой стороны, многие планы по перераспределению богатства, такие как страхование по безработице, могут лишить людей стимула искать работу, которая приведет к большему доходу (Hendren & Ben, 2020).

Однако, хотя инвестиции в человеческий капитал имеют гораздо большую полезность в долгосрочной перспективе, похоже, опасно отказываться от политики перераспределения богатства по причине более низкой полезности (Krueger & Ludwig, 2013). По мнению ученых, они как никогда необходимы нуждающимся людям. Без прогрессивных налогов или минимальной заработной платы не было бы системы социальной защиты, а неравенство в доходах неизбежно бы резко увеличилось. Более того, утверждение о том, что политика перераспределения всегда является дорогостоящей, является несколько произ-

вольным. Например, когда наступает период макроэкономического процветания и возможностей для трудоустройства предостаточно, чистые затраты на программы по безработице могут быть ниже, поскольку люди более заинтересованы в поиске работы. Программы как перераспределения, так и развития человеческого капитала направлены на сокращение неравенства доходов и создание социально-экономического сценария, при котором блага развития могут быть распределены более справедливо (Stantcheva, 2014).

Сегодня развитие искусственного интеллекта знаменует собой еще одну технологическую революцию. Чтобы гарантировать, что разрыв в доходах не будет постепенно увеличиваться, правительства должны опираться как на политику перераспределения, так и на инвестиции в человеческий капитал. В этом контексте, исследования рекомендуют правительствам, во-первых, укрепить системы социальной защиты с помощью политики минимальной заработной платы. Во-вторых, направить больше средств на инвестиции в начальное и среднее образование (Wang, 2023).

Повышение качества высшего образования как механизм развития человеческого капитала в Казахстане

В последние годы Правительство Казахстана принимает активные меры для повышения привлекательности и качества высшего образования для местных абитуриентов и талантов со всего мира. Это также обусловлено глобальной борьбой за таланты и проблемой утечки умов из Казахстана.

Приоритетной задачей в краткосрочной перспективе является трансформация системы высшего образования страны в большой академический хаб в Центральной Азии и близлежащих регионах. Согласно данным Times Higher Education, в Азии и Евразии проживает более 2 миллиардов человек, более половины из них младше 25 лет. По примерным подсчётам в среднем в Казахстане ежегодно рождается порядка 400 тысяч детей, в Узбекистане – порядка миллиона детей, а в Индии около 25 миллионов детей (World Bank, 2022; Unacademy,

2022). В этом контексте Правительство Казахстана ожидает, что количество студентов, зачисленных в вузы Казахстана, увеличится с текущих 623 000 до более чем 1 миллиона к 2030 году.

Для формирования имиджа Казахстана как образовательного хаба в Центральной Азии, казахстанскими учеными проведено исследование по выявлению ключевых факторов, способствующих привлечению международных талантов. В данном исследовании основное внимание уделялось качеству высшего образования, его доступности, уровню проводимых в них исследованиях и инновациях, интернационализации кампусов и учебных программ, возможности потенциального трудоустройства иностранных выпускников казахстанских вузов, а также мерам государственной поддержки.

Следует отметить, что задача создания образовательного хаба в Казахстане включает в себя усиление интернационализации системы высшего образования, в том числе посредством открытия филиалов зарубежных институтов и разработки мер по оказанию им системной финансовой и регулятивной поддержки. По словам министра высшего образования Казахстана С. Нурбек (2023), создаваемая филиальная сеть зарубежных вузов является одним из ключевых инструментов для повышения качества отечественного высшего образования, особенно на региональном уровне, где есть проблемы с качеством предоставляемого образования. Таким образом, деятельность международных кампусов должна повлиять на повышение уровня образовательных программ, корпоративной культуры, а также на качество учебных стандартов. Поэтому процесс открытия филиалов зарубежных вузов в ближайшей перспективе может дать мультипликативный эффект как на региональном, так и на национальном уровне.

Между тем для обеспечения равных возможностей для получения качественного образования филиалы зарубежных вузов будут дислоцироваться не только в крупных мегаполисах, но и в других регионах страны. Таким образом, государство отдает приоритет региональным университетам и избегает концентрации иностранных структур в одном регионе. Международная образовательная коопера-

ция направлена на удовлетворение конкретных потребностей каждого региона и экономики страны в целом.

В результате интернационализация высшего образования охватывает практически все регионы страны, а также всех ключевых партнеров Казахстана. В настоящее время в Казахстане открыты филиалы вузов из США, Великобритании, Германии и России, а также ожидается открытие филиалов турецких, китайских, южнокорейских и узбекских университетов.

Зарубежные университеты, которые создадут совместные кампусы на территории Казахстана, получают финансовую поддержку от национального правительства. Правительство Казахстана инвестирует в новые кампусы и академические города на основе модели специальной экономической зоны Университетского города Объединенных Арабских Эмиратов.

По данным Министерства науки и высшего образования Казахстана (НЦРВО, 2023) в 2021-2023 годы были созданы филиалы следующих зарубежных вузов:

- Университет De Montfort (Великобритания);
- Университет Аризоны (США);
- Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ (ядерная физика);
- Российский университет нефти и газа им. И. Губкина (нефтегазовые технологии);
- Университет Херриот-Уотт (Шотландия);
- Университет экономики города Быдгощ (Польша);
- Немецкий институт устойчивой инженерии (консорциум немецких вузов);
- Университет Гонконга;
- Северо-Западный политехнический университет (КНР) по подготовке магистров в инженерной сфере;
- Высшая школа искусственного интеллекта и информатики Сеульского национального университета науки и технологий;
- Тяньцзинский профессиональный университет с использованием передовых китайских технологий;

- Политехнический университет Марке (Италия).

При этом почти 95% учебных программ филиалов зарубежных университетов имеют техническую направленность. Кроме того, стимулирование академической и научной мобильности является главным приоритетом международного сотрудничества. К слову, в 2023 году 74 казахстанских вуза реализовали программы академической мобильности с участием более 2 тысяч казахстанских студентов. 328 молодых казахстанских ученых получили путевки для прохождения научных стажировок в ведущих зарубежных исследовательских центрах, в том числе в США, Великобритании, ФРГ, Турции, России, Франции, и т.д. (МНВО, 2024).

Особое значение также придается вопросам лицензирования образовательной деятельности и формированию соответствующей нормативной базы для планируемого академического хаба, а также поиску источников финансирования в развитие инфраструктуры системы высшего образования в стране. Таким образом, правительство нацелено перестроить регуляторную и финансовую систему высшего образования. С целью привлечения зарубежных учебных заведений государство сокращает бюрократические барьеры и создает благоприятные условия для ведения образовательной деятельности, в том числе предлагая финансовые стимулы.

При этом следует учесть, что новые академические хабы в Казахстане не строились на протяжении многих лет, серьезные инвестиции в инфраструктуру образования не делались с 70-ых годов прошлого столетия. Однако меры по формированию академического хаба и созданию филиалов иностранных вузов в Казахстане сводятся к главной задаче отрасли – развитию человеческого капитала (Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023 – 2029 годы, ППРК от 28 марта 2023 года № 248).

Вместе с тем в условиях политической нестабильности в России и Украине Казахстану открывается окно возможностей для получения значительного потока иностранных студентов и трансформации в академический хаб региона. Из-за текущих геополитических событий иностранные студенты, традиционно обучающиеся в вузах России и

Украины, ищут подходящую по уровню высшего образования альтернативу. У Казахстана есть шансы стать подобной альтернативой. По имеющимся сведениям, в 2022 году порядка 23 тысяч иностранных студентов, обучавшихся в вузах Украины, большая часть из которых студенты медицинских вузов из Индии и Пакистана, обратились с заявлениями о возможности учиться в Казахстанских вузах. Кроме того, преподаватели и профессора российских и украинских вузов выразили готовность о переходе в казахстанские вузы (Нурбек, 2022).

Похоже, что Казахстан как наиболее развивающаяся страна в регионе может получить максимальную выгоду от сложившейся ситуации, так как страна может служить безопасным местом для многих иностранных студентов и стать частью глобального рынка высшего образования. Согласно национальному законодательству Казахстана (Закон Республики Казахстан об образовании от 27 июля 2007 года № 319-III), иностранные граждане, в т.ч. лица казахской национальности, не являющиеся гражданами Республики Казахстан, могут получить возможность бесплатного обучения в рамках международных договоров и программ академической мобильности. Прием иностранных граждан на платное обучение осуществляется на основе вступительного собеседования и тестирования на знание языка.

Между тем власти Казахстана понимают, что борьбу за таланты ведут большинство крупных игроков с хорошей системой образования, базирующейся на лучших международных стандартах. Более того, в большинстве из этих стран сейчас происходит серьезный демографический спад (например, в Южной Корее, Японии, в Гонконге, Сингапуре и др.), в связи с чем, большой упор делается на привлечение и удержание международных талантов.

В региональном контексте Россия с большой сетью своих учебных заведений, территориальной близостью и относительно схожей культурной средой представляет собой приоритетную дистанцию для многих абитуриентов из Центральной Азии. В то же время большинство европейских, западных и азиатских стран, как Великобритания, США и Южная Корея, привлекают молодежь со всего мира высоким уровнем качества высшего образования, передовыми образователь-

ными и научными технологиями, а также возможностью трудоустройства.

В самом деле, одной из главных причин, по которым молодежь выбирает обучение за рубежом, является желание получить качественное образование и международный профессиональный опыт. В этом смысле большинство открывающихся филиалов в Казахстане могут в итоге забрать самых талантливых казахстанских студентов в свои страны для продолжения обучения и осуществления там трудовой деятельности. Так или иначе, создание филиалов зарубежных вузов в Казахстане способствует как повышению качества местного образования, так и удержанию талантливых молодых казахстанцев на своей родине. Это делается также для того, чтобы выпускники казахстанских школ могли получать образование по стандартам зарубежных вузов.

Тем временем текущая ситуация с инфраструктурой казахстанских вузов ограничивает возможности для приема большого потока новых студентов. Представители органов власти серьезно обеспокоены данной тенденцией и думают о том, как справиться с нагрузкой на текущий инфраструктурный и академический потенциал, смогут ли казахстанские вузы принять большой поток иностранных студентов из соседних регионов и справиться с растущим академическим давлением. В этой связи планируется строительство новых кампусов для казахстанских университетов. Первые подобные кампусы будут построены для Казахского национального университета им. аль-Фараби и Евразийского национального университета им. Л. Гумилева. Модернизация материально-технической базы предусматривается практически во всех вузах (Акорда, 2024). Согласно Концепции развития высшего образования на 2023-2029 годы, до 2029 года в Казахстане планируется введение 70 тыс. новых койко-мест в общежитиях высших учебных заведений. Прорабатывается вопрос субсидирования затрат на проживание в рамках размещения государственного заказа на обеспечение студентов, магистрантов и докторантов организаций высшего или послевузовского образования местами в общежитиях.

Другим выходом для решения инфраструктурных ограничений системы высшего образования Казахстана является не только расширение материальной базы университетов, но и создание цифровых вузов. Модели цифровых вузов уже находятся на стадии разработки. Основная цель создания модели цифрового университета – трансформация базовых процессов и процессов управления в университете с помощью цифровых технологий. В частности, модель «Цифровой университет» предполагает внедрение наиболее современных технологий в образовательный процесс, широкое использование онлайн-платформ, введение персонализированных образовательных траекторий и курсов, новых возможностей пространства и форматов. Она состоит из 4 основных направлений: системы управления на основе данных; цифровые образовательные технологии; индивидуальные образовательные траектории; компетенции цифровой экономики. Таким образом, ожидается, что реализация данной модели станет важной составляющей для взаимодействия субъектов цифровой экосистемы высшего образования (Нурбек, 2023).

В настоящее время пилотный проект – цифровой университет запускается на базе двух казахстанских университетов: один национального уровня (Satbayev University), второй – регионального (Восточно-Казахстанский технический университет имени Д. Серикбаева). Данный проект направлен на формирование единой цифровой экосистемы высшего образования страны, которая сократит финансовые расходы за доступ к качественному образованию для более широких кругов студентов, снизит нагрузку на инфраструктуру, повысит эффективность преподавателей вузов и ученых. Доступом к проекту обеспечиваются все казахстанские вузы, что позволяет аккумулировать имеющиеся в них академические и материальные ресурсы. В рамках проекта предусматривается создание крепкой основы цифровизации через:

- трансформацию бизнес-процессов и внедрение главных показателей эффективности, которые лягут в основу функционирования цифровой образовательной платформы;

- обучение вузовских работников межотраслевым цифровым навыкам с учетом соответствующей профессиональной деятельности.

Реализация данных задач будет гарантировать успешность цифрового университета, а также его масштабирование на национальном уровне. Пилотные вузы работают над интеграцией разрозненных программ в единую систему для формирования информации о происходящих бизнес-процессах.

Еще одной важной составляющей цифровой системы являются модули для студентов, преподавателей и работодателей, которые аккумулируют информацию о рынке образования, включая актуальные компетенции, научные работы, рейтинги, знание языков, интегральный GPA, soft skills и т.д. Взаимодействие данных модулей позволяют сэкономить ресурсы вузов и построить эффективный механизм трудоустройства выпускников.

Модуль «Инфраструктура» в рамках цифрового университета обеспечивает круглосуточный доступ к цифровому кампусу, лабораториям и производственным процессам, что является важным критерием для реализации дистанционного обучения. Доступ к онлайн-курсам будет открыт для всех пользователей, в результате чего будут устранены всевозможные барьеры для получения высшего образования. Планируется также интеграция научных исследований в учебный процесс. Предполагается подключение к цифровому университету всех школ и колледжей, что обеспечит раннюю профориентацию учащихся. Это позволит формировать наиболее гибкий цифровой вуз, идеально адаптированный к вызовам и ожиданиям рынка труда (Satbayev University, 2023).

Результаты эмпирического исследования касательно эффективности государственной политики по развитию человеческого капитала в Казахстане

В рамках проведенного эмпирического исследования была проанализирована эффективность государственной политики Казахстана в области развития человеческого капитала, с особым акцентом на

использование интеллектуального потенциала казахстанских выпускников зарубежных вузов. После завершения обучения в зарубежных учебных заведениях молодые специалисты, обладая высоким уровнем компетенций, выходят на национальный рынок труда. Они обладают рядом преимуществ, таких как высокие аналитические способности, знания в области менеджмента, компьютерные и коммуникативные навыки, лидерские качества и языковые компетенции, которые обеспечивают им конкурентоспособность на глобальном рынке труда. Однако результаты исследования показали, что, несмотря на наличие значительных знаний, выпускники не всегда могут полностью реализовать свой потенциал в Казахстане.

По мнению респондентов, инвестирование в развитие человеческого капитала в Казахстане на государственном уровне недостаточно эффективно регулируется. В частности, высококвалифицированные специалисты, подготовленные за счет республиканского бюджета, не всегда находят подходящие рабочие места на отечественном рынке труда. Несмотря на наличие всех необходимых навыков и знаний, которые они приобрели в зарубежных учебных заведениях, выпускники зачастую сталкиваются с трудностями при применении полученных компетенций в своей профессиональной деятельности в Казахстане. Этот факт был также подтвержден другими исследованиями, такими как работа Gertler et al. (2019), которые отмечают, что, несмотря на глобализацию и высокие стандарты образования, страны с развивающимися экономиками испытывают проблемы с эффективным использованием квалифицированных кадров.

Респонденты отмечают, что использование знаний, приобретенных за рубежом, остается на низком уровне, что связано с несколькими ключевыми проблемами. Прежде всего, это вопрос недостаточной регуляции со стороны государства. Участники исследования утверждают, что в Казахстане существует высокая степень бюрократизации и низкая гибкость системы государственного управления, что приводит к невосприимчивости к новым методам работы, полученным от зарубежных специалистов. Это мнение поддерживается в исследованиях Kim & Lee (2020), которые утверждают, что высокие уровни бю-

рократии и формализма в государственном секторе препятствуют эффективному использованию талантов и знаний.

Основным препятствием, мешающим выпускникам зарубежных вузов эффективно использовать свои знания и компетенции в профессиональной деятельности, респонденты называют бюрократию, которая была отмечена 34,8% участников исследования. Многие респонденты утверждают, что система государственного управления оторвана от реальных потребностей и ориентирована на соблюдение формальностей, а не на реальную эффективность. Эти данные находят подтверждение в исследованиях Gertler et al. (2019), которые подчеркивают, что именно бюрократия является основным барьером для успешной интеграции высококвалифицированных специалистов в экономику стран с развивающейся экономикой.

Кроме того, 28,3% респондентов считают, что низкая заработная плата является еще одним фактором, который ограничивает эффективность использования их знаний и навыков. Это также является распространенной проблемой в развивающихся странах, где высококвалифицированные специалисты часто сталкиваются с низким уровнем оплаты труда в сравнении с их конкурентами в других странах (Bosio, 2016). Низкая заработная плата не только снижает мотивацию, но и делает труд на родине менее привлекательным по сравнению с зарубежными предложениями, что может повлиять на желание специалистов вернуться домой после обучения.

Еще одним значимым фактором является отсутствие благоприятных условий для профессионального роста и развития. 26,8% респондентов отметили, что в Казахстане существует нехватка возможностей для карьерного продвижения и реализации их профессиональных амбиций. Этот аспект был также обсужден в исследовании Cheung & Chan (2014), где указывается, что отсутствие четких перспектив для карьерного роста является важной преградой для удержания высококвалифицированных специалистов в стране. В свою очередь, неопределенность на рабочих местах, отсутствие четкой стратегии развития и нестабильные условия работы (19,1%) препятствуют даль-

нейшему развитию как отдельных специалистов, так и экономики в целом.

Кроме того, респонденты отметили такие проблемы, как слабый тайм-менеджмент (7,9%), неработоспособность по своей профессии (7,5%), отсутствие системы премирования или ее неясность (6,9%) и неблагоприятная атмосфера в коллективе (5,3%), которая также снижает эффективность профессиональной деятельности. Эти факторы влияют не только на индивидуальную производительность, но и на общий климат в организациях, что в итоге ограничивает возможности для эффективной работы и внедрения инновационных решений.

Особое внимание стоит уделить проблеме коррупции, которая является одним из наиболее значимых факторов, мешающих выпускникам зарубежных вузов эффективно использовать свои знания и компетенции на родине. Согласно результатам исследования, 16,4% респондентов считают коррупцию важным препятствием для реализации их профессионального потенциала. Это мнение также поддерживается работами Lasserre & Jones (2019), которые утверждают, что коррупция в государственных и частных организациях значительно снижает качество государственных услуг и препятствует эффективно-му использованию квалифицированных кадров.

Дополнительно, среди факторов, влияющих на профессиональное развитие, респонденты выделили отсутствие интереса к работе (11,6%), отсутствие признания со стороны руководства (9,8%) и отсутствие обратной связи (6,5%). Эти проблемы, по мнению респондентов, также снижают мотивацию и профессиональную активность, создавая барьеры для эффективной работы и инноваций в организациях.

Заключение

Инвестиции в человеческий капитал являются неотъемлемой частью развития любого общества и экономики. В отличие от других видов капитала, таких как физический или финансовый, человеческий капитал охватывает знания, умения, опыт и здоровье людей, которые играют решающую роль в экономическом росте, социальной ста-

бильности и инновациях. Однако, несмотря на очевидную важность этих инвестиций, их реализация в Казахстане сталкивается с рядом проблем, как на уровне государства, так и на уровне работодателей и самих работников.

Во-первых, важно отметить, что инвестиции в человеческий капитал обладают рядом уникальных характеристик, которые отличают их от других типов капиталовложений. Согласно Беккеру (1994), не все затраты на образование и профессиональное развитие следует рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Чтобы они приносили экономическую отдачу, такие вложения должны быть социально жизнеспособными, экономически эффективными и соответствовать потребностям как отдельного индивидуума, так и общества в целом. Это подчеркивает необходимость создания такой государственной политики, которая бы не только обеспечивала доступ к образованию и профессиональной подготовке, но и создавала бы условия для дальнейшего применения этих знаний и умений на практике.

Дальнейшие исследования, такие как работы Gertler et al. (2019) и Kim & Lee (2020), подтверждают, что наличие квалифицированной рабочей силы и высококвалифицированных специалистов — это ключевой фактор для конкурентоспособности экономики на мировом рынке. Однако, несмотря на высокий уровень образования и навыков, полученных в зарубежных учебных заведениях, казахстанские выпускники сталкиваются с множеством препятствий, мешающих эффективному использованию своего потенциала на родине. Респонденты в нашем исследовании отметили, что бюрократические преграды, коррупция, низкие зарплаты и отсутствие благоприятных условий для карьерного роста являются основными барьерами для максимального применения полученных знаний. Эти проблемы подтверждаются исследованиями Bosio (2016), который отмечает, что низкие зарплаты и недостаток карьерных возможностей в развивающихся странах приводят к тому, что высококвалифицированные специалисты часто стремятся покинуть страну или отказаться от своих профессиональных амбиций. Кроме того, недостаток мотивации и слабая связь между трудовой деятельностью и реальными достижениями также ухуд-

шают качество работы в организации и тормозят общий экономический рост (Cheung & Chan, 2014).

Проблема бюрократии, выявленная в ходе нашего исследования, представляется одной из наиболее острых, и это явление также находит подтверждение в научных работах других авторов. Например, Gertler et al. (2019) подчеркивают, что бюрократическая система с жесткими процедурами и формальными требованиями часто игнорирует реальную потребность в квалифицированных кадрах, что делает развитие человеческого капитала менее эффективным. Для Казахстана, как и для многих других развивающихся стран, является актуальной проблема высоких уровней бюрократических преград, которые затрудняют внедрение инновационных решений и эффективное управление кадрами. Это мешает полной реализации потенциала специалистов, возвращающихся на родину после обучения за рубежом.

Одним из наиболее существенных выводов, сделанных в ходе исследования, является тот факт, что низкая заработная плата является мощным демотиватором для многих выпускников. Это соответствует результатам исследования Bosio (2016), в котором утверждается, что низкая зарплата является ключевым фактором, который препятствует возвращению высококвалифицированных специалистов в развивающиеся страны. При этом стоит отметить, что более высокие зарплаты в развитых странах могут стать дополнительным стимулом для молодежи остаться работать за границей, что в свою очередь приводит к «утечке мозгов» — явлению, когда наиболее квалифицированные кадры предпочитают работать в других странах, где их труд оценивается выше. Для Казахстана это проблема, требующая особого внимания со стороны властей, поскольку она может привести к тому, что страна будет терять своих самых талантливых специалистов.

Помимо низкой заработной платы, также важно отметить отсутствие четкой стратегии развития в организациях и неопределенность на рабочих местах, что негативно сказывается на мотивации и производительности труда. Респонденты отмечают, что отсутствие четких перспектив для карьерного роста и развития приводит к тому, что

многие из них не могут реализовать свой потенциал в полном объеме. Эта проблема является не только внутренней проблемой организаций, но и вопросом государственной политики, которая должна создавать условия для улучшения корпоративной культуры и профессионального роста на всех уровнях.

Другим важным аспектом, который следует учитывать, является влияние коррупции на эффективность использования человеческого капитала. Исследования показывают, что коррупция, особенно в государственных структурах, оказывает негативное влияние на развитие и использование знаний, полученных специалистами. Выпускники зарубежных вузов, несмотря на высокую квалификацию, часто сталкиваются с ситуациями, когда их профессиональный опыт не может быть полностью использован из-за коррупционных факторов, таких как неправильное распределение должностей и недостаток прозрачности в принятии кадровых решений. Это подрывает не только доверие к государственным учреждениям, но и снижает общий потенциал страны.

Одним из решений, предложенных в ходе исследования, является необходимость создания более гибкой системы государственного управления, которая была бы ориентирована на реальное улучшение условий для профессионального роста и эффективного использования человеческого капитала. Для этого необходимо принять комплексные меры, включая реформы в области трудового законодательства, повышения прозрачности в кадровых вопросах, улучшения уровня заработной платы и создания дополнительных стимулов для возвращения высококвалифицированных специалистов на родину.

В целом, исследования в области развития человеческого капитала показывают, что высококвалифицированные специалисты могут сыграть ключевую роль в экономическом росте и социальном прогрессе страны. Однако для того чтобы их знания и умения стали по-настоящему эффективными, необходимо создавать такие условия, которые способствуют их полной реализации. Это включает в себя как решение внутренних проблем, таких как бюрократия и коррупция, так и создание внешней мотивации для возвращения квалифициро-

ванных кадров, повышение заработной платы и улучшение карьерных перспектив. Только при комплексном подходе к развитию человеческого капитала Казахстан сможет эффективно использовать потенциал своих выпускников зарубежных вузов и обеспечить устойчивый рост и развитие экономики в будущем.





РАЗДЕЛ IX

СТРАТЕГИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КАЗАХСТАНЦЕВ, НАХОДЯЩИХСЯ ЗА РУБЕЖОМ

Говоря о стратегиях в применении интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом, мы в первую очередь рассматриваем насколько готовы выпускники зарубежных вузов делиться своими знаниями и компетенциями и насколько работодатели Казахстана готовы применять их ресурсы в своей деятельности.

В рамках изучения вопросов, связанных с готовностью государственных органов, национальных компаний и иных организаций в применении интеллектуального потенциала казахстанцев, обучающихся за рубежом, был проведен опрос. Анкетирование проводилось в период с 4 июля по 21 октября 2023 года, в котором приняло участие 1018 представителей организаций из 25 отраслей экономики страны.

Основная часть респондентов представлена работниками органов государственного управления и составляет 505 респондентов или 49,6% от общего числа опрошенных. Далее следуют представители

сферы образования 155 (15,2%) и замыкают тройку лидеров представители организаций сельского хозяйства и финансов – 52 (5,1%) и 32 (3,1%) соответственно.

По виду деятельности организации разделились на две группы: коммерческие – 97, некоммерческие – 921; по формам деятельности на три группы: частные – 66, государственные – 914, смешанные – 38.

По регионам наиболее число организаций представлены от Акмолинской области – 167, Северо-Казахстанской области – 157 и Актыубинской области – 144.

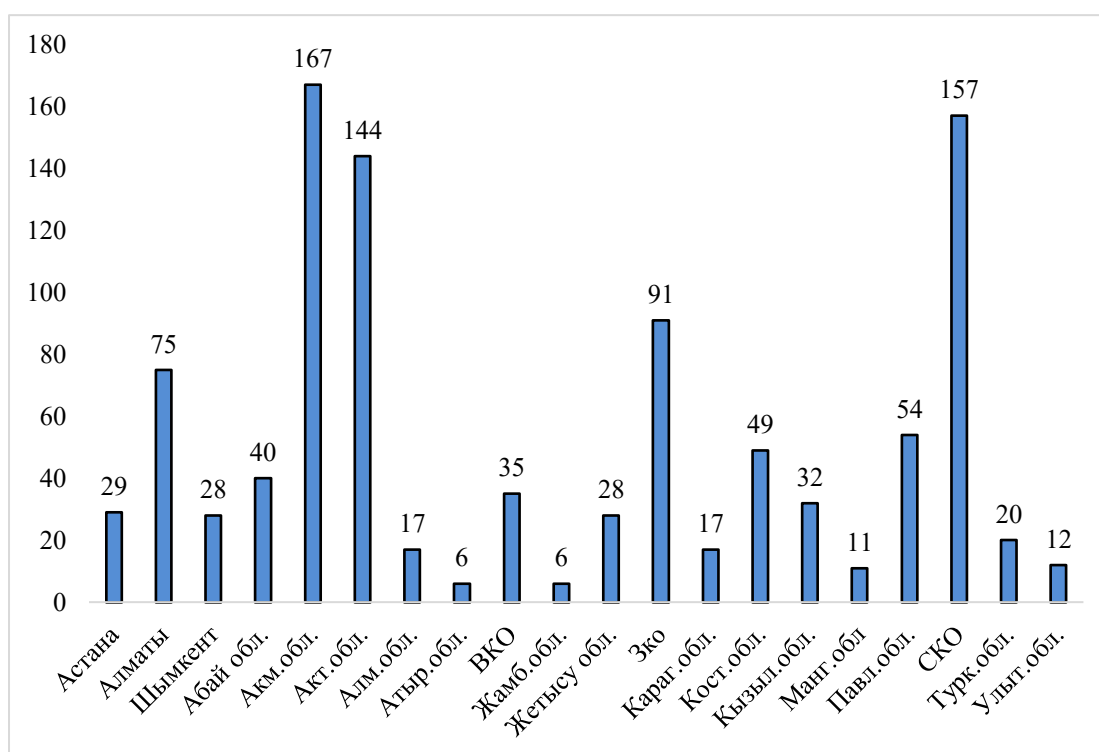


Диаграмма 12. Количество казахстанских работодателей в разрезе регионов

В тоже время наименьшее количество организаций представлены от Атырауской и Жамбылской областей – по 6, Мангистауской области – 11 и Улытауской области – 12. Остальные области представлены в диапазоне от 17 до 49 организаций.

По количеству сотрудников, работающих в организациях, большинство организаций 749 (73,5%) имеют от 0 до 50 работников, 106 (10,4%) организаций насчитывают от 51 до 100 сотрудников. Также наблюдается интересный факт, что организаций с количеством сотрудников от 301 до 500 в три раза меньше, чем организаций с количеством сотрудников от 500 и выше.

Среди опрошенных организаций 692 (67,9%) ведут свою деятельность более 15 лет, 124 (12,1%) организации – от 1 до 5 лет, наименьший показатель по временному индикатору имеют организации, работающие до 1 года.

В поисках работников организации прибегают к различным видам стратегий, которые можно распределить следующим образом. Наибольшим доверием среди организаций пользуются **объявления на вебсайте**, на официальных страницах организаций в социальных сетях, на них полагаются **320** работодателей, что составляет 31,4% от общего числа. Также популярностью пользуется **Enbek.kz**, который выбирают **186** (18,2%) организаций.

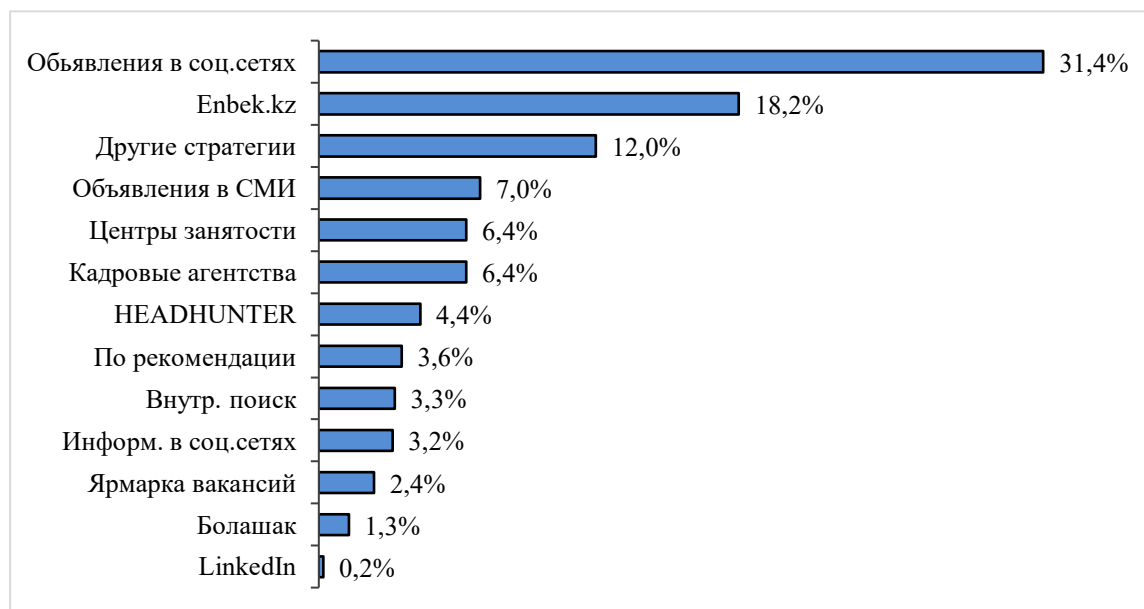


Диаграмма 13. Стратегии поиска работников казахстанскими организациями

Наименьшим используемым инструментом поиска сотрудников является официальный сайт **LinkedIn**, которым пользуется всего **2** или **0,2%** организаций и официальные запросы через **международную программу «Болашак»** и других государственных органов **14** или **1,3%**.

Более того, цифры диаграммы показывают, что казахстанских работодатели в поисках сотрудников больше полагаются на **национальные интернет-ресурсы и объявления в республиканских СМИ** и с осторожностью относятся к **зарубежным платформам** поиска работников.

Что касается факторов и навыков, которыми необходимо обладать сотруднику, то работодатели отметили следующую тенденцию. Большинство руководителей организаций ценят в работнике знание компьютерных программ – **556** (54,6%), навыки коммуникации – **535** (52,5%), владение казахским языком – **519** (50,9%), обладание аналитическими способностями – **483** (47,4%), наличие навыков менеджмента – **419** (41,1%), а также лидерства – **415** (40,7%). Чуть в меньшей степени работодатели оценивают наличие опыта работы – **360** (35,3%), навыков владения русским языком – **354** (34,7%) и наличие казахстанских и/или международных сертификатов повышения квалификации и/или участия в обучающих программах – **235** (23%).

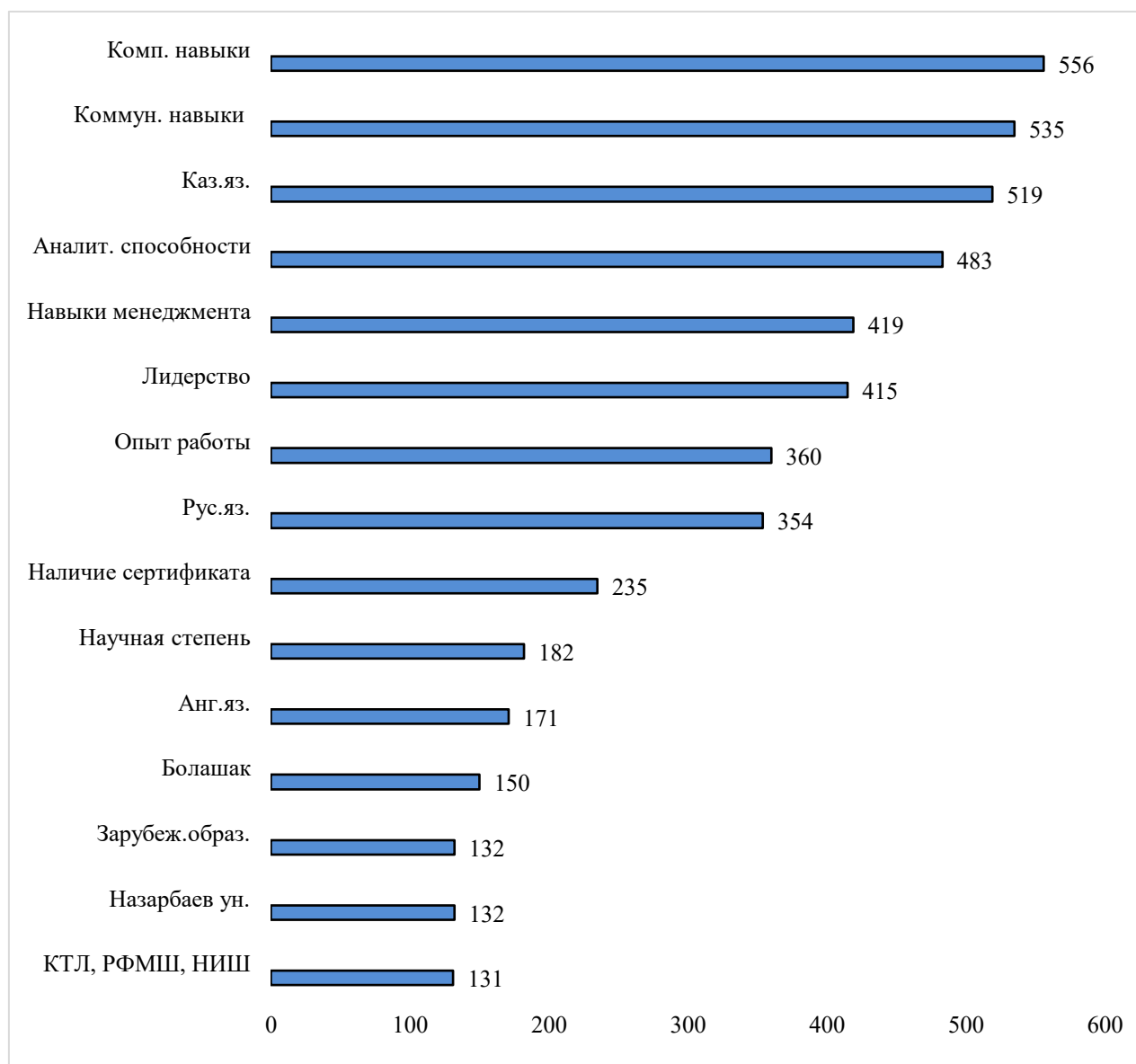


Диаграмма 14. Важность факторов и навыков в процессе отбора кандидатов

Наименьшей привлекательностью в сотрудниках работодатели отметили выпускников специализированных школ **НИИШ, РФМШ и КТЛ – 131 (12,8%)**, наличие **зарубежного образования** и образования, полученного в стенах **Назарбаев университета – 132 (12,9%)**, выпускники программы «**Болашак**» - **150 (14,7%)**, владение **английским языком – 171 (16,7%)** и наличие **ученой степени – 182 (17,8%)**.

Исходя из изложенного, следует отметить, что для работодателей потенциальный сотрудник в первую очередь должен обладать **практическими навыками** и личными внутренними качествами анализа и коммуникативности. При этом для работодателей не столь важно полученное **зарубежное образование** и, как следствие, отсутствует интерес к знанию **английского языка** среди работающего персонала. Другими словами, руководители организаций ценят в сотруднике опыт работы и наличие персональных способностей, несмотря на полученное образование и наличие ученой степени.

С другой стороны, следующая диаграмма иллюстрирует, что более половины опрошенных лидеров организаций показывают высокий уровень **готовности и открытости** принятия на работу казахстанцев, завершивших обучение за рубежом.

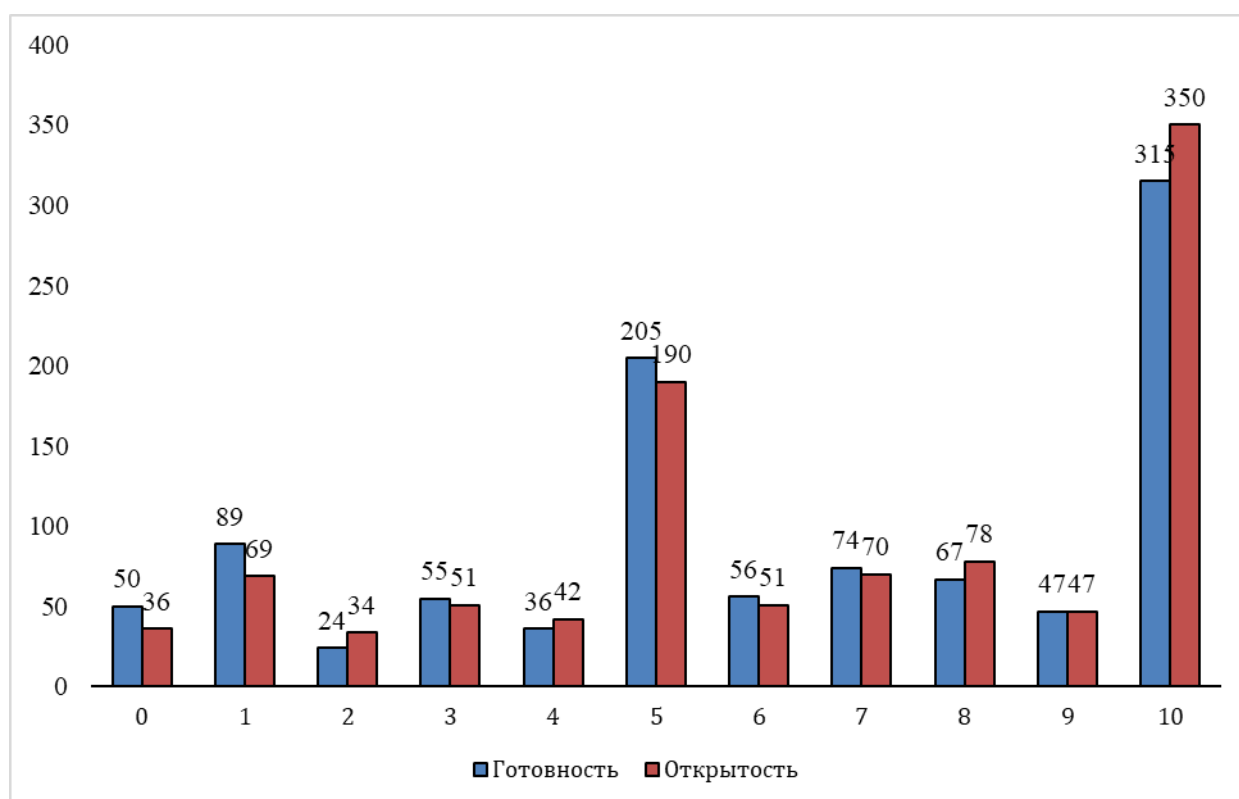


Диаграмма 15. Готовность и открытость казахстанских организаций к найму работников, имеющих зарубежное образование

Диаграмма показывает, что более половины организаций выражают высокую степень готовности и открытости к найму работников, имеющих зарубежное образование, где их отношение к этому вопросу отражено по 10 бальной шкале, где 0 обозначает, что организации вообще не готовы и не открыты, 10 означает, что они всегда открыты и готовы работать в команде с обладателями дипломов иностранного государства. Так, свою готовность и открытость на 10 баллов оценили **315** и **350** организаций соответственно, что составляет 30,9% и 34,3%. Полуготовность и полуоткрытость проявили **205** (20,1%) и **190** (18,6%) лидеров организаций соответственно, остальные руководители оценивают свою готовность и открытость ниже 5 баллов.

Наряду с этим следует отметить, что казахстанских организаций, имеющих работников с зарубежным образованием, **в 4 раза меньше**, чем организаций, в которых они отсутствуют. Например, количество организаций имеющих в своем составе выпускников зарубежных вузов **203**, против **815**, в которых нет представителей данной категории.

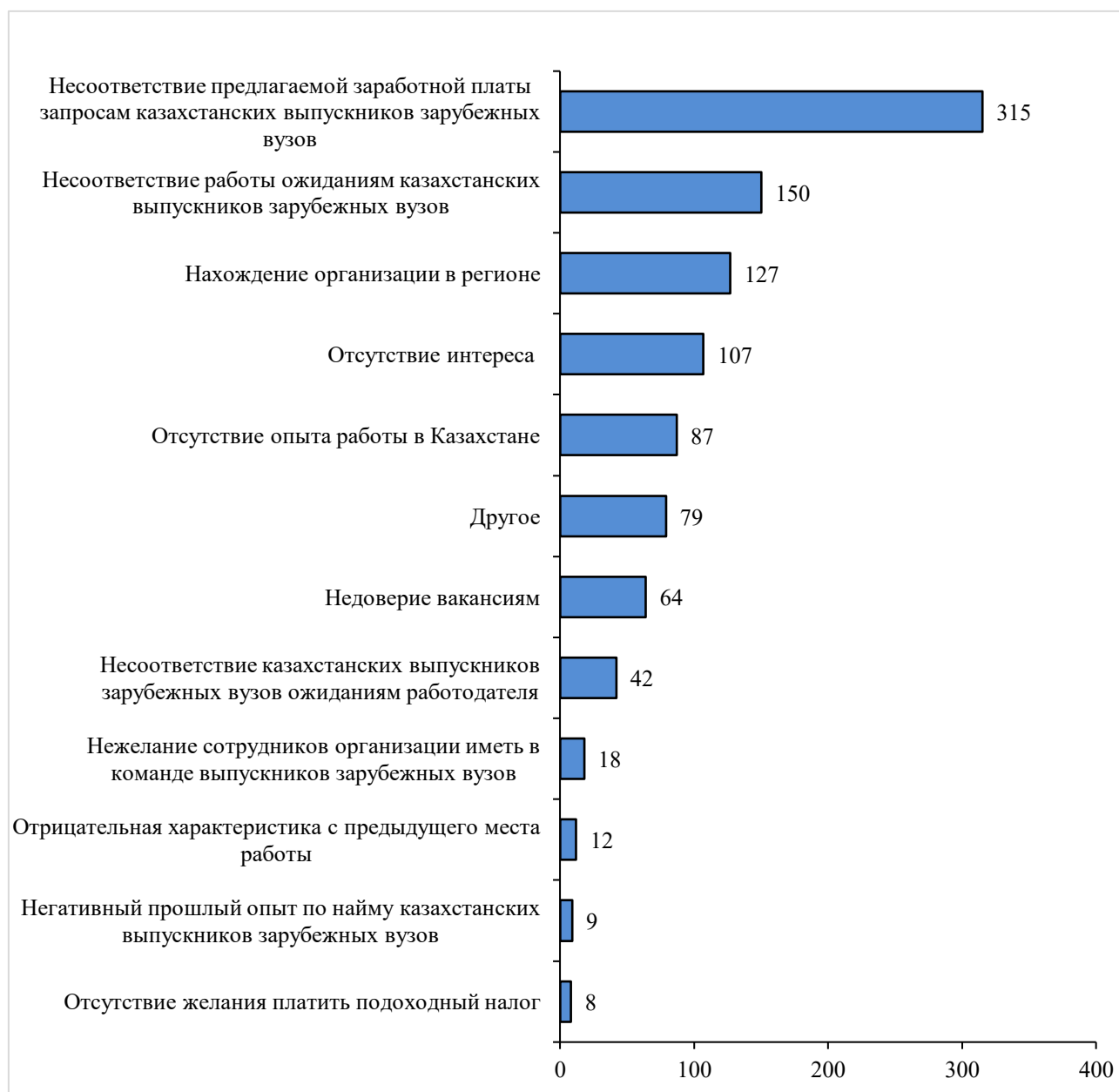


Диаграмма 16. Барьеры для трудоустройства казахстанских выпускников, завершивших обучение за рубежом

Тем не менее, опрос руководители организаций отражает мнение, что при трудоустройстве работников, окончивших зарубежные вузы существуют определенные сложности. Так, **315 (30,9%)** руководителей организаций отметили, что причиной нетрудоустройства сотрудников с зарубежным образованием является **несоответствие предлагаемой заработной платы**, **150 (14,7%)** опрошенных предпо-

лагает, что работа не **соответствует ожиданиям** казахстанских выпускников зарубежных вузов, **127 (12,4%)** склонны винить **местонахождение организации** в регионе.

Также настораживает, что 10% респондентов указали отсутствие **интереса со стороны** сотрудников, получивших образование за рубежом. В то же время, у казахстанских работодателей нет **негативного прошлого опыта** по найму казахстанских выпускников зарубежных вузов, это подтвердили менее 1% опрошенных руководителей организаций.

Готовность привлекать к работе казахстанцев, проживающих или обучающихся в настоящее время за рубежом оценивалась по 10 бальной шкале, где 0 – совсем не заинтересованы, 10 – заинтересованы в максимальной степени.

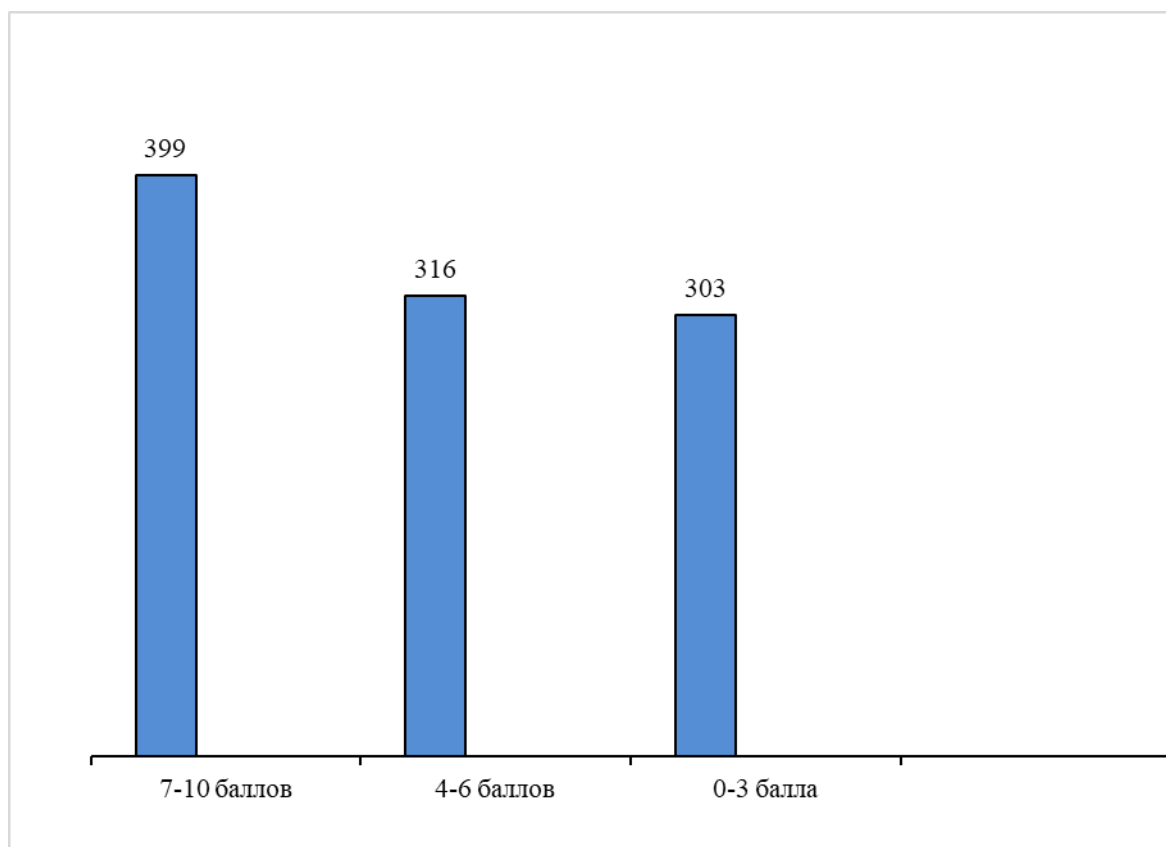


Диаграмма 17. Готовность работодателей к найму казахстанцев, проживающих/обучающихся за рубежом

Согласно диаграмме, **399 (39,1%)** руководителей организаций заинтересованы в применении навыков и знания соотечественников, проживающих и обучающихся вне страны. Среднюю степень интереса показали **316 (31%)** респондентов, остальные 29,9% опрошенных проявили слабую заинтересованность в данной категории лиц.

Также, как и у сотрудников, закончивших обучение за рубежом, существуют определенные барьеры применения интеллектуального потенциала казахстанцев, проживающих за границей нашей страны. Например, **214 (21%)** работодателей указывают, что основным препятствием использования знаний и навыков соотечественников, проживающих за рубежом, является **несоответствие предлагаемой заработной платы**. Следующим по важности показателем следует отметить **технические барьеры** (отсутствие онлайн платформы для удаленной работы, невозможность оплаты услуг и т.д.), которые указали **141 (13,8%)** респондент. Третьим влиятельным фактором является **несоответствие работы ожиданиям** казахстанцев, проживающих за рубежом, который указали **116 (11,4%)** опрошенных лидеров организаций.

При этом наименьшими барьерами использования потенциала казахстанцев, проживающих за рубежом, являются отсутствие **желания платить подоходный налог** – **2 (0,2%)**, негативный **прошлый опыт по найму казахстанцев**, проживающих за рубежом – **7 (0,7%)**, **отрицательная характеристика** с предыдущего места работы – **8 (0,8%)**. Однако, учитывая высокий уровень готовности и открытости казахстанских организаций по принятию на работу выпускников зарубежных вузов, **109** респондентов высказали мнение об отсутствии необходимости в навыках и знаниях казахстанцев, проживающих за рубежом.

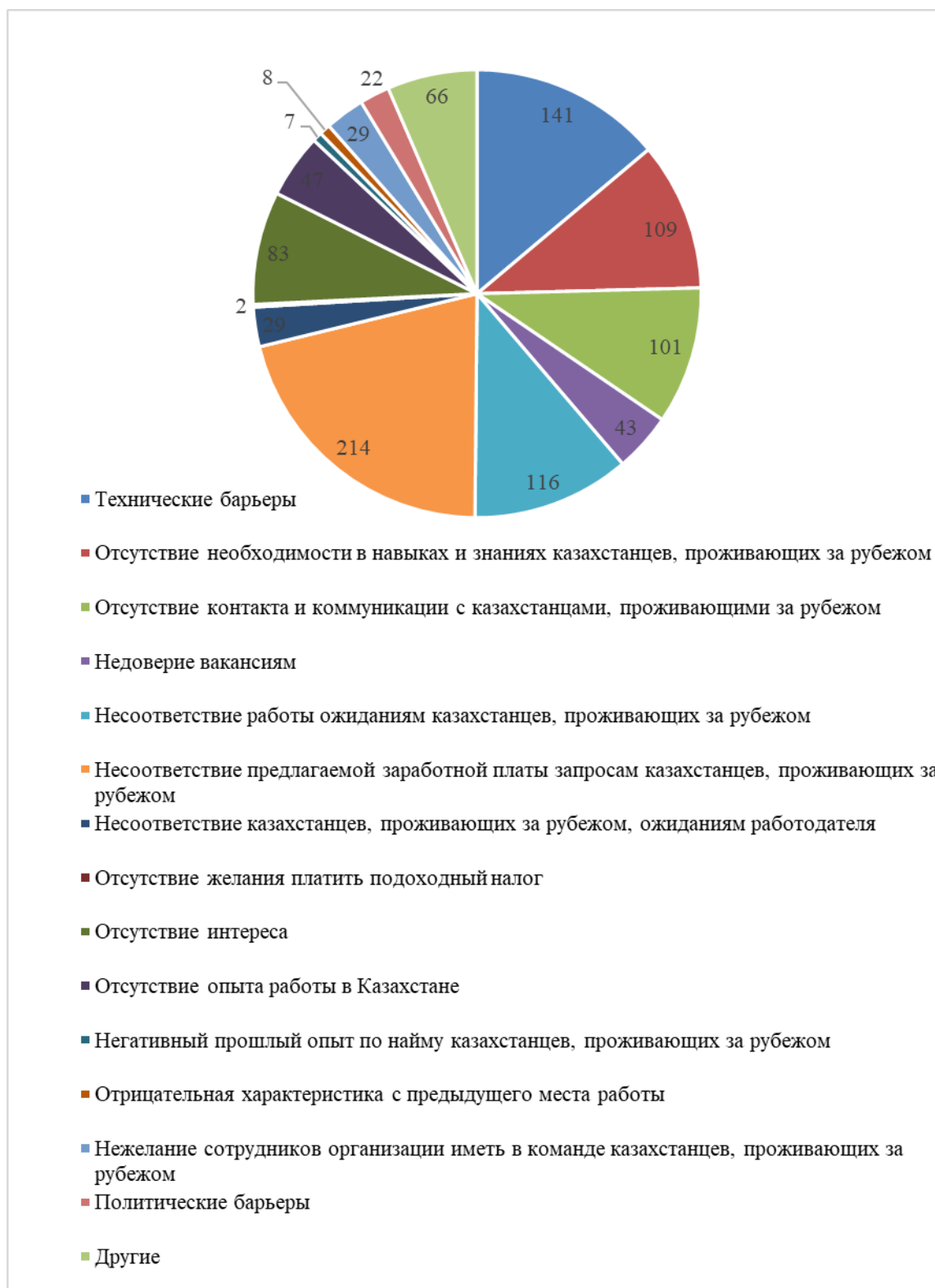


Диаграмма 18. Барьеры для применения в организациях Казахстана интеллектуального потенциала казахстанцев, проживающих за рубежом

В целях выявления способов привлечения казахстанцев, проживающих за рубежом, были собраны рекомендации по выбору стратегии для применения их интеллектуального потенциала.

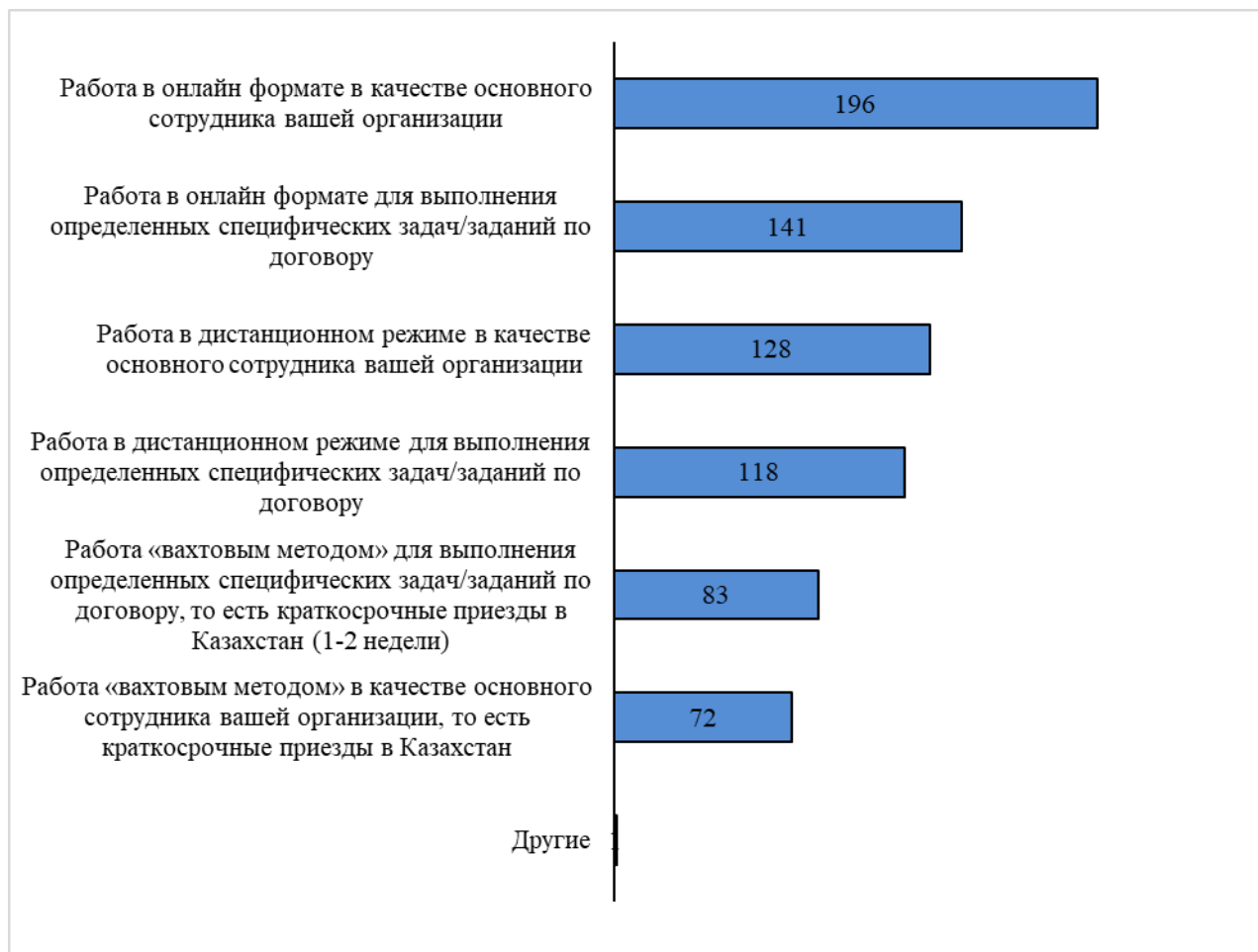


Диаграмма 19. Рекомендованные стратегии по использованию потенциала казахстанцев, проживающих за рубежом

Руководители организаций более склонны к работе в **онлайн формате** с гражданами страны, проживающими за рубежом, в качестве **основного работника** и для выполнения определенных **специфических задач**, за подобный метод сотрудничества высказались **196** (19,2%) и **141** (13,8%) респондентов соответственно. Наименьшим интересом пользуются рекомендации по предложению любых форм работы **«вахтовым методом»**. Так, работу «вахтовым методом» для

выполнения определенных **специфических задач** рекомендовали **72** (7%) и работу «вахтовым методом» на **постоянной основе** **83** (8,1%).

Результаты интервью с работодателями дополняют выводы, полученные по итогам опроса. Большинство участников интервью утверждают, что они нуждаются в знаниях, компетенциях и навыках казахстанцев, окончивших иностранные вузы и проживающих в настоящее время за рубежом:

«Нуждаюсь однозначно, потому что они имеют опыт проживания в развитых, цивилизованных странах. И этот ценный опыт нам бы транслировать в Казахстане. Любое открытое сознание позволяет нам прокачаться. Люди несут в себе какие-то мысли. Синтезис с казахстанскими особенностями даст новое качество. Мы отстаем в функциональной грамотности. С эмоциональным интеллектом у них тоже получше. Мы нация, которая вышла из советской системы, когда подавленные эмоции считались нормой. А мир сейчас открыт. Умение управлять своими эмоциями, распознавать чужие эмоции, находить общий язык со стейкхолдерами – это важный навык» (Женщина, 53 года, руководитель школы, Северо-Казахстанская область).

«Я могу однозначно сказать, что нуждаемся [в профессиональных знаниях, опыте, ресурсах казахстанцев, проживающих в настоящее время за рубежом] ... Сказать о том, что мы не нуждаемся, как минимум, было бы глупо. Конечно нуждаемся» (Мужчина, 44 года, руководитель государственного органа, Улытауская область).

«Я думаю, да [нуждаемся], в особенности проведении исследовательских проектов для детей» (Мужчина, 35 лет, руководитель школы, город Астана).

Некоторые работодатели не нуждались в применении интеллектуального потенциала выпускников зарубежных университетов в силу специфики работы:

«Мы не нуждаемся, я ещё раз говорю, потому что мы локальная пресса. Мы заточены на локальный рынок, на обслуживание интересов локаль-

ной аудитории. Они для нас будут не актуальны. Вот для республиканских СМИ, это было бы хорошо. Мы не нуждаемся в силу своей сильной локализованности и заточенности только лишь на аудиторию районов области и города Актобе» (Женщина, 42 года, руководитель СМИ, Актюбинская область).

Вместе с тем работодатели отмечают, что работа государственных органов и квазигосударственных структур строго регламентирована, поэтому осуществление сотрудничества на практике может быть осложнено определёнными факторами:

«У нас работа не подразумевает дистанционное трудоустройство. Необходимо личное участие. Получается, организация не совсем готова на данный момент в связи с действующим законодательством» (Мужчина, 44 года, руководитель государственного органа, Улытауская область).

«Я думаю, к сожалению, мы не готовы, потому что мы опираемся на бюджетные процедуры и на трудовые процедуры, которые действуют по казахстанскому законодательству. Сейчас июльский закон принят по удалёнке, по дистанционке, по всем этим вещам, к сожалению, я не могу сказать, что у нас реализовано. Мы пытаемся, но, я думаю, мы пока не готовы. По шкале это 1 или 2» (Женщина, 36 лет, руководитель квазигосударственной структуры, город Алматы).

Если работа государственных служащих ограничена законодательными актами, то школы в этом плане имеют больше гибкости, но в работе с детьми также есть специфические требования:

«Я не вижу препятствий. Я не имею какого-то негативного мнения. Они такие же граждане, такие же люди, такие же специалисты. Конечно, так как мы возвращаем молодое поколение, они же должны нести в себе казахский патриотизм, ценности нашей страны, служить его интересам. Учитель не должен раскачивать лодку» (Женщина, 53 года, руководитель школы, Северо-Казахстанская область).

По словам участников интервью, одного желания привлекать к работе выпускников зарубежных университетов недостаточно, нужно ещё создавать им соответствующие условия:

«Готовность и желание, наверное, 10 баллов, но технически... Есть системные проблемы... Там нужно обеспечить все условия. В первую очередь, их заработная плата и т.д.. Наверное, я где-то 6 баллов поставлю. Они почему за рубеж ушли? Мы то по зарплате проигрываем всё равно, но это, опять же, объективный факт. У нас есть своя шкала разбивки заработной платы, но мы, безусловно, уступаем» (Мужчина, 56 лет, руководитель университета, Актюбинская область).

«Если у педагога будут подтвержденные компетенции, то он будет высоко оплачен. У нас нет дискриминации по признаку того, какой вуз он окончил, российский там или наш казахстанский» (Женщина, 53 года, руководитель школы, Северо-Казахстанская область).

Для некоторых организаций нет принципиальной разницы, где обучался и где проживает потенциальный сотрудник. Для таких компаний в большей степени важны компетенции кандидатов:

«С точки зрения вакансии, то все кандидаты равны, что казахстанский, что зарубежный. Человек, который находится за рубежом, если подразумевается, что он там обучался и из-за этого находится за рубежом или все ещё обучается, конечно, это будет один из факторов, но не главных, привлекательности данного человека для того, чтобы мы его наняли... Я думаю, моя организация готова работать с этим зарубежным специалистом или с человеком, который за рубежом находится, на 6. Хочу ещё раз отметить, что человек, находящийся за рубежом или получивший зарубежное образование, в правах такой же человек, как и тот человек, который находится в Казахстане и получает казахстанское образование, просто он чуточку немного привлекательнее, потому не 10, не 8 и 7» (Мужчина, 35 лет, советник по управлению талантами нефтяной компании, Атырауская область).

Основное большинство респондентов хотели бы работать с выпускниками университетов из англоязычных стран, Европы и развитых азиатских стран:

«США, Англия, Германия, Австралия, это я по приоритетности, Япония и Сингапур» (Женщина, 36 лет, руководитель квазигосударственной структуры, город Алматы).

«Всё-таки, это, наверное, Европа. Потом Англия, безусловно, Америка» (Мужчина, 56 лет, руководитель университета, Актюбинская область).

«Мне интересна финская школа, начиная от сада. Человек, кто прошел эту систему был бы лоялен к детским ошибкам. А у нас за ошибки сразу же наказывают» (Женщина, 53 года, руководитель школы, Северо-Казахстанская область).

В плане востребованности особым спросом пользуются специалисты инженерно-технического направления:

«Потому что Казахстан должен сейчас сделать технологический прорыв. Гуманитарные это, опять же, повторюсь, язык, культура, в этом направлении мы не уступаем любой стране, ее предостаточно в стране» (Мужчина, 56 лет, руководитель университета, Актюбинская область).

«Наверное, [нуждаемся] в разработчиках приложений, если возникнет необходимость в цифровизации наших услуг... Нам не мешает самим в этом разобраться, мы пока ещё на этапе построения продукта и тестируем его в Казахстане. Мы не торопимся, если у казахстанцев за рубежом есть связи с аналогичными компаниями, как наша, у которых есть более продвинутые технологии или механизмы роста, то мы были бы рады сотрудничать» (Мужчина, 36 лет, руководитель частной компании, Костанайская область).

«Если брать разные страны, наверное, страны, которые обладают необходимыми нефтехимическими ВУЗами, это США, европейские ВУЗы. Нельзя сказать про любые европейские компании, но Германия, Франция, Италия, Кувейт, Великобритания, Канада. По направлению все то, с чем

связаны инженерно-технические кадры» (Мужчина, 35 лет, советник по управлению талантами нефтяной компании, Атырауская область).

«Сейчас стране нужны разработчики, кибербезопасники, которые осуществляют построение системы, разработку информационных систем и приложений. И наверное управление it проектами, потому что простых менеджеров навывпускали много, а аййтишников мало, многие работают в Гугле» (Женщина, 36 лет, руководитель квазигосударственной структуры, город Алматы).

Реже работодателями называются специальности социально-гуманитарного направления:

«Это социальное направление, гражданский сектор развития, права человека, психология, социология, политология» (Женщина, 32 года, руководитель общественного объединения, город Шымкент).

В целом, результаты опроса и глубинных интервью показывают, что казахстанские работодатели готовы к сотрудничеству с казахстанцами, проживающими за рубежом. Несмотря на некоторые вызовы и барьеры, препятствующие эффективному применению интеллектуального потенциала выпускников зарубежных университетов, работодатели признают профессиональные качества казахстанцев, имеющих международный опыт. Это даёт повод предполагать, что такое сотрудничество имеет огромный потенциал быть плодотворным и долгосрочным для всех заинтересованных сторон. Однако для этого нужно сделать детальный анализ текущей ситуации, улучшить инфраструктуру, условия труда, сделать более гибкими подходы к управлению персоналом и развивать механизмы для более эффективного использования потенциала казахстанских выпускников зарубежных университетов.

На основании анализа глубинных интервью с 22 респондентами выявлена готовность казахстанцев, проживающих за рубежом к взаимодействию с казахстанскими организациями в целях трансфера знаний и профессионального опыта.

В 21 веке глобализация играет более значимую роль в формировании общественных и экономических отношений. Вместе с тем вопрос взаимодействия с диаспорами за рубежом становится всё более актуальным для правительств многих стран. Республика Казахстан также заинтересована в эффективном взаимодействии с казахстанцами, проживающими за рубежом.

Выявление уровня готовности казахстанцев к сотрудничеству с отечественными организациями призвано раскрыть ключевые факторы, влияющие на успешное внедрение стратегий глобального трансфера знаний. Результаты анализа глубинных интервью не только предоставляют понимание текущего состояния, но также обеспечивают практические рекомендации для организаций, стремящихся оптимальным образом использовать интеллектуальный и профессиональный потенциал казахстанских соотечественников, проживающих за границей.

По мнению некоторых респондентов, они могут принести больше пользы для родины, находясь за рубежом, нежели в Казахстане:

«Я считаю, пребывая здесь [в Швеции], я для Казахстана сделала очень много полезного. И до сих пор продолжаю делать. Приношу деньги европейские и [казахстанских] студентов сюда забираю... Пишу проекты, профессоров сюда привожу. То есть, не просто приглашаю на неделю, такое я не люблю, а именно фундаментально, вот, основательно [приглашаю]. Я не думаю, что от моего физического пребывания в Казахстане мне было бы гораздо больше пользы, чем то, как есть сейчас... И я не вижу, что Казахстан очень много будет приобретать [от пребывания на родине]» (Женщина, 38 лет, выпускница венгерского и шведского университетов, проживает в Швеции).

«Хочется, но пока не получается... Нет таких работ и индустрии нет. Ну, и проблема с тем, что всё-таки привык к западной жизни. Она у нас [в Казахстане] не совсем свободная. Но я хочу открыть наоборот своё что-нибудь там: представительство открыть в Казахстане, чтобы

поддерживать связь с домом» (Мужчина, 34 года, выпускник российского и американского университетов, проживает в США).

Участница глубинного интервью, проживающая во Франции, открыта к предложениям из любой страны, в том числе из Казахстана. Для неё самое главное – интерес к проекту:

«Я бы, на самом деле, хотела бы иметь возможность работать во всех странах, которые мне открыты: и в Казахстане, и в Европе, и в Соединённых Штатах, не имея ограничений, где жить. Потому что тот пандемический год показал, что, в принципе, не важно, где ты находишься, ты можешь выполнять работу на удалёнке... Как я говорила, у меня существует проектная работа. Если у меня будут проекты по всему миру, я бы так и продолжала кочевать, как номад, из страны в страны и выполнять свою работу... Мне бы не хотелось иметь привязку ни во Франции, ни в Казахстане, ни в других странах. А иметь такую возможность... – работать на разных таких проектах, где бы они физически не находились. Поэтому и меня приглашают в Казахстан. Вот, сегодня меня пригласили в Казахстан. Я сюда приехала. Я с большим удовольствием это сделала. Если меня снова пригласят, и мне будут, ну, как бы, удобны условия и это будет подходить моим функциям, и я смогу их выполнять за предложенную сумму, как специалист, я с удовольствием, конечно, приеду» (Женщина, 44 года, выпускница французского университета, проживает во Франции).

Другой респондент заявил, что возможность возвращения на родину существует, однако по результатам нашего анализа глубинного интервью это выглядит маловероятно:

«Возможно, [вернусь] через несколько лет, но пока не знаю. Пока не могу ответить на этот вопрос. Но, возможно через... 10, 20 лет [вернусь]» (Женщина, 34 года, выпускница британского университета, проживает в Норвегии).

Эта же участница глубинного интервью отмечает, что ей нравится среда, в которой она работает:

«Мне бы хотелось ещё поработать за рубежом... Мне очень нравится работать за рубежом, потому что люди здесь действительно отдаются своей работе. Если это research, то они действительно занимаются research. Ссылаются на научные статьи, и всё это тщательно планируется... Например, выделяются фонды..., выделяются денежные средства на всё это. И это мне очень нравится» (Женщина, 34 года, выпускница британского университета, проживает в Норвегии).

Некоторые выпускники российских вузов не планирует сотрудничать с казахстанскими организациями, так как их не устраивают условия оплаты труда, создаваемые условия в Казахстане, и отсутствие перспектив для развития:

«Ну, при текущих раскладах, нет. Не хотел бы [работать в Казахстане]. Потому что уровень заработной платы не тот, как здесь [в России]. Ну, конкретно в Москве, наверное. Я за всю Россию не могу сказать. Уровень технического оснащения по работе ниже. Наверное, это 2 основных момента. То есть, экономика и материальная база в работе» (Мужчина, 28 лет, выпускник российского университета, проживает в России).

«Я не вижу развития для себя, в стране [в Казахстане]... Я буду, скорее всего, таким же среднестатистическим тренером, как и, скажем так, другие ребята, которые работают в этой сфере» (Мужчина, 23 года, выпускник российского университета, проживает в России).

Похожий ответ, но в более категоричной форме, был получен от казахстанца, проживающего в США:

«Для меня там [в Казахстане] нечего ловить. И страна не может предложить ничего мне, пока что... Ну, не вижу себя, пока что, в Казахстане» (Мужчина, 29 лет, выпускник китайского университета, проживает в США).

Другие участники интервью заявили, что их беспокоят вопросы национализма, безопасности и коррупции, поэтому они сомневаются насчёт своего будущего в Казахстане:

«Что будет в будущем со страной [с Казахстаном]? Особенно страшно возникает националистический вопрос... У меня этнос, типа, я русский.... В Казахстане, раньше такой тенденции не наблюдалось, да? Но, в последнее время, в той или иной мере просыпаются какие-то националистические движения или ещё что-то. Да, оно не происходит на уровне высшем, допустим, как политика. Но ты с этим сталкиваешься, когда ты просто идёшь, там, в торговый центр. Ну, на бытовом уровне с этим сталкиваешься. Тебе... не за себя тебе страшно, а страшно за своих детей. Хочешь ли ты, чтобы твои дети росли в этом? Возникает вопрос. Не совсем хочется. То есть, страшно за свою безопасность, ... за своё будущее. Будущее в лице своих детей» (Мужчина, 27 лет, выпускник итальянского университета, проживает в Германии).

«Если поменяется ситуация, конкретно, с вопросами коррупции, потому что я столкнулась по своей работе с коррупцией. Мне больше не хочется с этим сталкиваться вообще» (Женщина, 44 года, выпускница французского университета, проживает во Франции).

«Хотел бы, если бы, условно говоря, вот эта вот, некомфортность, боязнь, того, что нечего делать. Что мне делать? Как мне зарабатывать деньги? При этом, не нарушать законы, хорошо зарабатывать и чувствовать себя комфортно? Вот. Для себя я мало видел таких опций» (Мужчина, 34 года, выпускник российского и американского университетов, проживает в США).

«Я не чувствую себя в безопасности в Казахстане. И по финансовым причинам, и вообще, каким-то... Дело в том, что я придерживаюсь либеральных взглядов, демократических взглядов и я, на данный момент, я не смогу проживать под управлением тех, кто сейчас управляет [Казахстаном], скажем так (Женщина, 28 лет, выпускница латвийского университета, проживает в США).

Вместе с тем другие участники глубинных интервью готовы сотрудничать с казахстанскими организациями, однако это будет зависеть от предложенных им условий:

«Если бы мы смогли найти работу с хорошими условиями, пожалуй, я... с удовольствием хотела бы переехать [в Казахстан]... Я думаю, ... если ты хороший специалист, ну, не важно, в какой ты стране живешь, работаешь. И в Казахстане мне найдется хорошее применение, и я бы смогла бы удовлетворить себя и не только, вы знаете, как в финансовом плане, а в том, что такое внутреннее удовлетворение, как бы, что ты приносишь пользу. Ты делаешь что-то значительное, ты делаешь что-то со смыслом» (Женщина, 29 лет, выпускница турецкого университета, проживает в Сербии).

«Если будет возможность... по работе там, уехать в Казахстан, и зарабатывать ещё больше, это было бы вообще идеально для меня. Но это, как получится. Ну, если бы всё зависело от меня... Если бы был выбор: вернуться в Казахстан с таким же уровнем жизни, как в Штатах, там, комфортом, всеми условиями, конечно, я выберу Казахстан. И сейчас, в принципе, с удовольствием бы вернулась» (Женщина, 29 лет, выпускница венгерского университета, проживает в США).

«Да. Я так и планирую [работать в Казахстане]... Для меня нет разницы между вьетнамскими детьми и казахскими детьми, да? Но приятнее приносить пользу казахским детям, казахским гражданам. То есть, я хочу, чтобы в Казахстане было хорошо и, чтобы все стремились в Казахстан, а не пытались свалить из Казахстана... Смогу ли я найти нормальный проект, чтобы вернуться? То есть, что я делаю? С кем я делаю? Сколько я зарабатываю на этом? То есть, если будет проект, в котором критерии будут удовлетворять и, как сказать, сопоставимы с тем, что у меня сейчас есть. То есть, даже при равных условиях я вернусь в Казахстан. Если будет очень большая разница, тогда я уже буду думать: «Стоит ли возвращаться?» (Мужчина, 41 год, выпускник британского университета, проживает во Вьетнаме).

«Я там [в Казахстане] всегда смогу найти работу... Я это знаю. Меня, как бы, не нужно так сильно, знаешь, вот так вот заставлять и

создавать для меня какие-то условия. Я и так вернусь. Ну, просто сейчас у меня в плане того, что у меня немножко другие expectations и это в Казахстане я не могу, к сожалению, получить. That's all» (Женщина, 33 года, выпускница американского университета, проживает в ОАЭ).

«Я даже хочу [работать в Казахстане], но не в нынешней ситуации. То есть, нам нужны политические изменения. И когда они произойдут, я буду рад приехать [в Казахстан], строить что-нибудь интересное там» (Мужчина, 29 лет, выпускник канадского университета, проживает в Канаде).

Результаты глубинных интервью показывают разнообразие мнений и готовности казахстанцев к сотрудничеству с отечественными организациями. Некоторые респонденты высказывают открытую готовность вернуться и внести свой вклад в развитие страны, в то время как другие выражают сомнения и предпочитают оставаться за рубежом. Еще одна категория респондентов остаётся за рубежом, при этом активно поддерживая связи с родиной и соотечественниками.

Основными факторами, влияющими на решение казахстанцев, проживающих за рубежом, о взаимодействии с отечественными организациями, являются: условия работы, финансовые аспекты, перспективы развития, и общий интерес к предлагаемым проектам. Стоит отметить, что экономические и профессиональные условия играют важную роль в привлечении казахстанцев, проживающих за рубежом, для сотрудничества.

Некоторые респонденты указывают на конкретные препятствия для возвращения, такие как недовольство условиями оплаты труда, обеспокоенность национализмом, безопасностью и коррупцией в Казахстане. Эти аспекты создают сомнения относительно возможности для их полноценного взаимодействия с казахстанскими организациями в целях трансфера знаний и профессионального опыта.

На основании результатов исследования рекомендуется:

- создание привлекательных условий для сотрудничества. Организации, желающие привлечь казахстанцев для сотрудничества, должны активно работать над созданием привлекательных усло-

вий труда и перспектив развития, соответствующих мировым стандартам;

- *поддержка трансграничного обмена опытом. Развитие механизмов для трансграничного обмена знаний и опыта может способствовать более эффективному взаимодействию. Это может включать в себя программы обучения, мероприятия и партнерства между казахстанскими и зарубежными организациями;*
- *работа с экономическими и социальными вопросами. Понимание и решение экономических и социальных вопросов, таких как уровень оплаты труда, условия жизни и безопасность, являются ключевыми факторами для привлечения казахстанцев на родину;*
- *преодоление стереотипов и предубеждений. Работа с вопросами национализма и создание условий для более открытого диалога может помочь преодолеть стереотипы и усилить готовность к сотрудничеству.*
- *гибкий подход к предложениям. Учитывая индивидуальные предпочтения и интересы респондентов, организации могут разработать гибкие и персонализированные предложения, которые будут соответствовать уникальным потребностям каждого члена диаспоры.*

Согласно последним исследованиям, феномен мобильности знаний и навыков, обычно называемый «утечкой мозгов», стал весьма спорным предметом дискуссии за последние годы. Это связано с тем, что в современной экономике, основанной на знаниях, потеря высококвалифицированных человеческих ресурсов является критической проблемой для любой страны, и особенно для развивающихся стран, которые изо всех сил пытаются позиционировать себя на мировом рынке (Séguin et al., 2006). В этом контексте международным сообществом принимаются различные меры по противодействию процессу «утечки мозгов». Подобные политики рассматривают интеллектуальную миграцию как потерю человеческих ресурсов в стране происхождения. В связи с этим удержание высококвалифицированных людей происходит с помощью ограничительных мер или схем стимулирова-

ния, что остается не эффективной с точки зрения сдерживания высококвалифицированной миграции (Kuschminder, 2011).

В то же время последние тренды указывают на появление многообещающей и более эффективной стратегии по использованию интеллектуального и финансового потенциала соотечественников за рубежом, включая высококвалифицированных специалистов. Данный подход направлен на мобилизацию высококвалифицированных экспатриантов для внесения вклада в социальное и экономическое развитие страны их происхождения (Grossman, 2010).

Вариант использования потенциала соотечественников развивается с позиции, совершенно отличной от традиционных подходов, поскольку он признает, что высококвалифицированные экспатрианты, хотя и могут сохранять лояльность к своей стране происхождения, не обязательно захотят вернуться домой (Narteh, 2008). Таким образом, отличительной особенностью стратегии использования потенциала высококвалифицированных экспатриантов является то, что им не обязательно возвращаться в страну происхождения, тем не менее они могут поделиться своими навыками и опытом в своей родной стране. Стратегия использования потенциала высококвалифицированных экспатриантов предусматривает создание интеллектуальных, в основном научно-технических сетей экспатриантов, устанавливающих связи со своими коллегами в своей стране и участвующих в процессе развития страны своего происхождения (Ahsan Ullah, 2023).

Между тем недавнее появление терминов «научно-технические диаспоры», «интеллектуальная диаспора» или «диаспора знаний» часто подвергается неоднозначному толкованию. В литературе термин «научная диаспора» определялся как «самоорганизующееся сообщество ученых и инженеров-экспатриантов, работающих над развитием своей родной страны или региона, главным образом в области науки, технологий и образования» (Grossman, 2010; Butler et al. 2022)

В условиях растущего разрыва в науке и технологиях возрастает необходимость изучения транснационализации ученых-иммигрантов и предпринимателей, живущих в развитых странах, в качестве конкретного политического варианта. При этом утечка мозгов из разви-

вающихся стран, особенно в секторах науки и здравоохранения, становится серьезной проблемой. Между тем, международный миграционный поток людей помогает отойти от однонаправленного взгляда на «утечку мозгов» в сторону понятия «циркуляции мозгов», которое лучше отражает растущую мобильность высококвалифицированных работников (Gaillard, 1997, 1998). Существует множество мотивов для «использования» потенциала экспатриантов, в том числе через извлечение знаний и навыков, полученных за рубежом. В это смысле, содействие рециркуляции мозгов или «пополнению запасов высокообразованного населения в отправляющую страну» не обязательно должно достигаться за счет постоянного возвращения или физического присутствия экспатриантов. Распространение знаний возможно через использование интеллектуального потенциала высококвалифицированной диаспоры за рубежом (Lowell, 2001b).

Использование потенциала соотечественников за рубежом представляет собой более эффективный подход к утечке мозгов. Он занимает принципиально иную позицию по сравнению с традиционными подходами к проблеме «утечки мозгов», поскольку рассматривает миграцию высококвалифицированных людей не как потерю, а как потенциальную выгоду для отправляющей страны. Мобильность исследователей и регулярный поток знаний могут принести пользу экономике и способствовать социально-технологическому прогрессу всех участвующих стран. Циркуляция мозгов также приводит к созданию более разнообразных и инклюзивных научных сообществ и созданию сетей людей, сотрудничающих для решения международных проблем (Poetscher, 2021).

В этом контексте, высококвалифицированные экспатрианты рассматриваются как резерв потенциально полезных человеческих ресурсов для страны происхождения, и задача состоит в том, чтобы мобилизовать эти умы. Вариант использования потенциала соотечественников за рубежом основан на сетевых подходах, где сеть можно определить, как регулярный набор контрактов или аналогичных связей между отдельными субъектами или группами (Granovetter & Swedberg, 1992).

Основная особенность варианта использования потенциала соотечественников за рубежом заключается в том, что он пытается установить связи между высококвалифицированными экспатриантами и страной происхождения. Это позволяет осуществлять обмен информацией и знаниями между экспатриантами, а также между их страной происхождения. Это дает высококвалифицированным экспатриантам возможность передать свой опыт и навыки в страну происхождения без обязательного возвращения на родину. В результате страна происхождения имеет доступ к знаниям и опыту высококвалифицированного экспатрианта, а также к сетям знаний, частью которых они являются в принимающей стране (Murdoch, 1995).

Сети интеллектуальной/научной диаспоры как форма использования интеллектуального потенциала

Конкурентное преимущество любой страны во многом зависит от уровня квалификации ее рабочей силы и ее способности производить и распространять знания для инноваций. В этом смысле использование потенциала высококвалифицированных ученых и технологов за рубежом имеет решающее значение для любой страны, но в первую очередь для развивающихся стран, которые пытаются улучшить свое положение в мировой экономической системе.

Между тем существует множество свидетельств того, что зарубежные высококвалифицированные экспатрианты вносят вклад в развитие стран своего происхождения. В этом контексте категоризация сетей или организаций представителей диаспоры, ориентированной на интеллектуальные навыки, привело к появлению таких терминов как «сети знаний экспатриантов» и «научная диаспора» (Barre et al., 2003; Turner, 2005).

Исследования разделяют интеллектуальные сети экспатриантов на пять категорий: студенческие/научные сети, местные ассоциации квалифицированных экспатриантов, экспертная помощь, такая как программа ПРООН для иностранных граждан (ТОКТЕН), развитие сетей интеллектуальной/научной диаспоры и сети интеллектуаль-

ной/научной диаспоры (Brown, 2003; Meyer, 2007). Эти категории не являются взаимоисключающими и могут пересекаться. Такая категоризация привела к дальнейшему уточнению термина «научная диаспора», который был определен как: «самоорганизующиеся сообщества ученых-экспатриантов и инженеров, работающих над развитием своей родной страны или региона, главным образом в области науки, технологий и образования» (Barre et al., 2003). Это определение подчеркивает цель научной диаспоры – сосредоточиться на наращивании потенциала в области науки и технологий в стране происхождения. Наконец, дискуссия о вкладе диаспоры посредством мобилизации знаний перешла к концепции сети знаний диаспоры (Lowell & Gerova, 2004)

Тернер (2005) описывает сеть знаний диаспоры как «выражение, предполагающее прямую связь между знаниями и развитием, а также роль гражданского общества в построении этих отношений» (Turner, 2005). Мейер и Ваттио (2006) утверждают, что сеть знаний диаспоры привела к появлению циркуляции навыков «притока мозгов», превращая потерю человеческих ресурсов в удаленный, но доступный актив расширенных сетей. Помимо сетей знаний диаспоры, диаспорские организации также создали свои собственные программы временного возвращения. Примером такой организации является Stichting Dir Foundation, базирующаяся в Нидерландах неправительственная организация, ориентированная на Эфиопию. Stichting Dir разработал программу возвращения диаспоры, в рамках которой голландские эфиопы возвращаются в Эфиопию, чтобы работать в организации в течение 6-12 месяцев, предоставляя услуги по передаче знаний и наращиванию потенциала. Этот тип программ функционирует аналогично программам международных организаций, но вместо этого им управляет организация диаспоры (Meyer & Wattiaux, 2006).

Национальные правительства также напрямую привлекают высококвалифицированных соотечественников за рубежом к передаче и циркуляции знаний. Взаимодействие на государственном уровне отличается в том смысле, что оно разрабатывается и реализуется по

принципу «сверху вниз», а не «снизу-вверх». Лидерами этого подхода были Китай и Индия, две страны с крупнейшими высококвалифицированными диаспорами в мире (Séguin et al., 2006).

Китай начал поощрять краткосрочное временное возвращение китайских специалистов из-за границы в 1985 году, введя постдокторские программы (Вiao, 2005). После этого правительство приступило к официальному подходу «гибкой мобильности», поощряя зарубежных китайских специалистов приезжать и уезжать, внося тем самым вклад как в Китайскую Народную Республику, так и в принимающие их государства. Этот подход включал политику и стимулы для привлечения иностранных специалистов посредством финансируемых программ, программ мероприятий и открытия официальных веб-сайтов для обмена знаниями. В рамках каждой из этих категорий было разработано множество мероприятий. Правительство также инициировало государственные программы для активного поощрения обмена знаниями с диаспорой. Эти программы включали спонсирование краткосрочных визитов, проведение совместных исследовательских проектов, поддержку зарубежных китайских профессиональных исследовательских проектов и создание специальных исследовательских кафедр для зарубежных китайских специалистов (Xiao, 2005). Участие диаспоры в Китае стало фактором, способствующим развитию китайской экономики знаний. Китай также поощряет создание онлайн-сетей для содействия дальнейшему обмену знаниями и взаимодействию (Grossmann, 2010). Сочетание успешной политики и взаимодействия привело к активному потоку передачи знаний от китайской диаспоры.

В 2002 году Индия учредила Министерство по делам индийцев за рубежом (MOIA), занимающееся взаимодействием с диаспорой. Одной из инициатив MOIA стало создание Глобальной индийской сети знаний (Global INK). Цель этой инициативы – использовать базу знаний индийской диаспоры для создания инноваций в Индии (Global Ink, 2011). Инициатива была запущена в 2009 году и включает в себя платформу ИКТ для связи искателей знаний в Индии с экспертами в области знаний. На сайте есть разделы, которые помогают индийцам

задать вопросы эксперту, получить доступ к экспертным сетям и получить советы по конкретному проекту (Grossman, 2010).

Подобные инициативы иллюстрируют еще один способ, которым государства стремятся привлечь диаспору к передаче знаний. И Индия, и Китай в значительной степени полагаются на информационные технологии и Интернет для передачи знаний.

Еще одной формой взаимодействия по передаче и циркуляции знаний диаспоры являются программы международных организации для стран, у которых нет финансов, опыта и организационного потенциала. В этой области наиболее примечательны две программы. Первая – это Программа ПРООН «Передача знаний через граждан экспатриантов» (ТОКТЕН), а вторая – Программа «Миграция и развитие в Африке» (MIDA) Международной организации по миграции (МОМ). Важно отметить, что правительства принимающих штатов обычно финансируют эти программы (Terrazas, 2010).

Программа ТОКТЕН была запущена ПРООН в 1977 году в Турции. Это была первая программа такого рода, и ее цель заключалась в возвращении «притока умов» в страны происхождения. В своей первоначальной концепции программа преследовала четыре ключевые цели:

- 1) снизить стоимость технических консультаций;
- 2) позволить развивающимся странам получить доступ к консультантам, которые будут более эффективны, чем другие консультанты, благодаря их языковым или культурным знаниям;
- 3) способствовать потенциальному возвращению квалифицированных экспатриантов или их долгосрочному сотрудничеству со страной происхождения;
- 4) деполитизировать волонтерскую работу, ориентированную на развитие, поскольку эгида ПРООН обеспечивает политическую автономию» (Terrazas, 2010).

ТОКТЕН реализуется как волонтерская программа через Добровольцев ООН (ДООН). Он управляется в сотрудничестве между ПРООН, ДООН, правительствами участвующих стран и, в некоторых слу-

чаях, сторонними донорами. Результатом смешанного управления является то, что программа может различаться от страны к стране.

Успех ТОКТЕН, по мнению экспертов, обусловлен тем, что он ориентирован на людей, которые были мировыми лидерами в своей области. Правительства стран происхождения признали программу очень важной, поскольку участники ТОКТЕН внесли свой вклад в развитие больниц и изменение практики (Murphy, 2006).

Чаще всего деятельность интеллектуальных сетей экспатриантов управляется исполнительным комитетом или исполнительным советом, размер которых зависит от размера сети. Тот факт, что большинство из них являются независимыми организациями, означает, что они не получают никакого финансирования от национального правительства и, следовательно, требуют от своих членов уплаты взносов, что является единственным источником дохода для большинства из них.

Членство в большинстве интеллектуальных сетей экспатриантов открыто для исследователей, ученых, студентов, деловых людей, а в некоторых случаях, например, для Ирландской ассоциации ученых-исследователей и Ассоциации тайских специалистов в Северной Америке и Канаде, для исследовательских организаций и деловых организаций, заинтересованных в развитии стран происхождения. Члены подобных сетей могут быть сильно разбросаны; например, члены сети Caldas расположены в 23 странах и 6 основных регионах мира, большинство из которых находятся в США, Великобритании и Испании. Другие сети, такие как АТРАС, АТРЕР и АТРИ, являются более региональными. Члены SANSA расположены в 68 странах на пяти основных континентах (McGregor, 2014).

Такие специализированные интеллектуальные сети экспатриантов, как Ассоциация тайских специалистов в Америке и Канаде, Польские ученые за рубежом, Арабские ученые и технологи за рубежом (ASTA) и Палестинские ученые и технологи за рубежом (PALESTA), имеют связи с конкретными правительственными учреждениями, в том числе с комитетами по научным исследованиям и министерствами высшего образования. Это говорит о том, что, не-

смотря на независимый характер данных сетей, необходима определенная институциональная поддержка для осуществления конкретных и целенаправленных мер, которые позволят сетям достичь своих целей (Faist et al., 2011).

В то же время данные сети апеллируют к лояльности и преданности высококвалифицированных экспатриантов, живущих за рубежом, стране происхождения. Большинство сетей требуют, чтобы их участники были гражданами иностранного происхождения в своей конкретной стране. Это показывает, что лояльность к стране рождения является наиболее важным фактором, мотивирующим высококвалифицированных людей присоединяться к этим сетям, но другие стимулы также играют роль. Как правило члены интеллектуальных сетей экспатриантов имеют высокую квалификацию и качественное образование. Члены в основном активны в области науки и техники (Kaplan, 1997).

Цель и задача интеллектуальных сетей экспатриантов

Целью интеллектуальных сетей является установление и содействие общению и обменам между соотечественниками, живущими за рубежом, а также их связь с коллегами в стране происхождения. Важная задача интеллектуальных сетей – содействие экономическому, политическому и социальному развитию стран происхождения (McGregor, 2014).

Для достижения вышеупомянутых целей члены интеллектуальных сетей экспатриантов участвуют в различных мероприятиях и организуют различные социальные, культурные и образовательные мероприятия. К ним относятся конференции, семинары, мастер-классы, дискуссии в фокус-группах, а также общественные мероприятия, такие как ужины, рождественские вечеринки и пикники. К слову, такие сети, как Глобальная корейская сеть, организуют ежегодные конференции, посвященные конкретным вопросам, интересующим членов, а также страну происхождения. Филиппинская сеть Brain Gain Network организует фокус-группы, уделяя особое внимание таким

вопросам, как возможности разработки программного обеспечения, проектирование интегральных схем, государственная политика в области передачи технологий и альтернативные формы производства электроэнергии на Филиппинах.

Во всех интеллектуальных сетях экспатриантов как правило имеются специальные дайджесты и периодические издания, в которых публикуются научные статьи и книги, написанные членами сети (к примеру, как India Network Foundation и PALESTA). Чтобы обеспечить экономическое и социальное развитие страны происхождения, члены сети участвуют в различных совместных проектах развития с государственными учреждениями, частными и некоммерческими организациями (Ahsan Ullah, 2023).

Вышеизложенное иллюстрирует огромные возможности, которые эти сети экспатриантов представляют для страны их происхождения при надлежащей институциональной поддержке. Однако, учитывая географическое расстояние между различными субъектами и временный характер современных технологий, важным вопросом является долгосрочная устойчивость этих сетей.

На сегодняшний день по всему миру создано сотни интеллектуальных сетей экспатриантов, большинство из них имеют цель мобилизации высококвалифицированных экспатриантов для внесения своих навыков и опыта в развитие страны своего происхождения. Это указывает на целесообразность нового понимания, что «утечка мозгов» не обязательно означает полную потерю навыков и опыта высококвалифицированных экспатриантов в страну происхождения. Безусловно необходимы глубокие исследования, чтобы получить убедительные доказательства способности этих сетей осуществлять устойчивые долгосрочные содействия экономическому и технологическому развитию страны происхождения (Poetscher, 2021).

Члены диаспоры важны по трем основным причинам:

1) они ценны для своей родной страны, поскольку могут отправлять обратно потоки особенно высококачественных знаний;

2) они могут сыграть уникальную и решающую роль в решении проблемы ловушки бедности, как только родная страна достигнет определенного уровня развития;

3) они представляют собой потерянный человеческий капитал для страны происхождения.

Принимая во внимание данный факт, национальные правительства все чаще включают проекты, ориентированные на диаспоры, в свои инициативы по развитию. Создание институциональных структур, предназначенных для взаимодействия с диаспорой, а также разработки политики и механизмов в интересах диаспоры, является наглядной демонстрацией приверженности правительства установлению связей с диаспорой и привлечению ее капитала для развития.

Согласно недавнему исследованию ЕС (2022), Азербайджан был первой страной в регионе, принявшей политику взаимодействия с диаспорой: Закон 2002 года о государственной политике в отношении азербайджанцев, проживающих за рубежом. Политика состоит в защите основных прав и свобод азербайджанцев, проживающих за рубежом; укрепление связей между азербайджанцами, проживающими за рубежом, государственными органами и неправительственными организациями; обеспечение азербайджанцев, проживающих за рубежом, информацией о внутренней и внешней политике Азербайджана; привлечение азербайджанцев, проживающих за рубежом, к защите и укреплению независимости и суверенитета страны, ее экономическому, социальному и культурному развитию.

Национальная стратегия Молдовы по диаспоре на 2015-2025 годы была принята после того, как правительство провело консультации с основными заинтересованными сторонами, включая диаспорские сообщества, гражданское общество, научные круги и международных партнеров. Впоследствии был разработан План действий по поддержке его реализации. План действий включает в себя четыре цели: разработать стратегические и оперативные рамки в области «диаспоры, миграции и развития»; обеспечить права диаспоры и укрепить доверие; мобилизовать, использовать и признать челове-

ский капитал диаспоры; и вовлечь диаспору прямо и косвенно в устойчивое экономическое развитие Молдовы.

В том же 2015 году в Таджикистане также были приняты Государственная концепция привлечения соотечественников, проживающих за рубежом, в качестве партнеров для развития и План действий на 2015-2020 годы. Эти документы предусматривают: проведение мероприятий для молодежи и детей; конкурсы и мероприятия по стимулированию диаспоральных организаций; помощь таджикским диаспорам, желающим создать культурно-образовательные центры; привлечение высококвалифицированных специалистов из диаспоры для реализации инвестиционных проектов; техническая поддержка и доступ к образовательным материалам для организаций диаспоры.

В Армении правительство работает над политикой взаимодействия с диаспорой с 2002 года, но из-за внутренней политики она до сих пор не реализовалась в полной мере. Статья 19 Конституции Армении «Связи с армянской диаспорой» гласит, что Армения вместе с армянской диаспорой осуществляет политику, направленную на развитие всесторонних связей и сохранение армянской идентичности, а также содействие репатриации. По данным правительства Армении численность армянской диаспоры во всем мире достигает почти 7 миллионов человек. Это объясняет, почему вопросы диаспоры являются приоритетными для поддержания прочных связей с диаспорой и ее поддержки, однако дела диаспоры в Армении политизированы.

В Кыргызстане правительство пытается институционализировать отношения со своей диаспорой, разрабатывая политику и программы, направленные на увеличение финансовых и социальных вкладов и содействие репатриации мигрантов, работающих за рубежом. Правительство также работало над улучшением и усилением потенциала возвращения кыргызских репатриантов (Tittel-Mosser, 2021).

Стратегии использования потенциала высококвалифицированных экспатриантов

Высококвалифицированные экспатрианты все чаще признаются источниками знаний и навыков, которые можно использовать в качестве инструмента развития в странах происхождения. В зависимости от своего вклада квалифицированные экспатрианты могут способствовать предпринимательству, инновациям и наращиванию потенциала. Различные формы возвращения высококвалифицированных специалистов в страну происхождения (будь то постоянное, временное или виртуальное возвращение) могут использоваться для передачи знаний и тем самым влиять на развитие. Такая передача знаний может быть явной целью возвращения или побочным эффектом. Передача знаний экспатриантов может происходить на личном, более неформальном уровне в форме социальных денежных переводов, то есть обмена идеями между мигрантом и отдельным лицом или группой лиц в стране происхождения. Однако, что касается наращивания потенциала, решающую роль играют интеллектуальные сети экспатриантов, политика взаимодействия с диаспорой и международные организации (Butler et al., 2022).

С другой стороны, квалифицированные экспатрианты также участвуют в деятельности, в которой передача знаний происходит более косвенно. В этих случаях основная деятельность квалифицированных специалистов сама по себе не является методом передачи знаний. Вместо этого деятельность включает в себя проведение исследований или оценок, разработку новой политики или плана развития, обзоры учебных программ или улучшение организационной структуры или стратегического плана принимающего учреждения. Тем не менее, эта деятельность также может способствовать передаче знаний. Это происходит, когда квалифицированные эмигранты параллельно с проведением одного или нескольких из вышеперечисленных мероприятий занимаются совместным обучением, обучением на рабочем месте или неформальным обучением местного персонала (Brinkerhoff, 2016).

Посредством этой прямой и косвенной деятельности по передаче знаний квалифицированные эмигранты передают как явные, так и неявные знания. Исследование CD4D показывает, что эта передача знаний приводит к различного рода вкладам в странах их происхождения; однако примеры наращивания потенциала, похоже, в основном происходят на индивидуальном уровне. CD4D способствует наращиванию потенциала отдельных сотрудников, которые получают явные и неявные знания, тесно связанные с их работой и задачами. В частности, тесное сотрудничество с высококвалифицированными эмигрантами может улучшить понимание местным коллегой поведения, связанного с его или ее работой. Есть также свидетельства того, что некоторые из них не просто делились формальными знаниями, например, о процедурах управления персоналом, с коллегами в принимающем учреждении. Вместо этого они внедрили некоторые процедуры вместе со своими местными коллегами, что привело к процедурным изменениям на ведомственном или институциональном уровне. Высококвалифицированные эмигранты в некоторых случаях также способствовали распространению более общих моделей поведения, которые могут повысить производительность человека на работе, например, использование списка дел (Mueller, 2019).

Исследование CD4D показывает, что высококвалифицированные соотечественники за рубежом могут внести свой вклад в передачу знаний и наращивание потенциала в стране своего происхождения. Однако при определенных обстоятельствах передача знаний может происходить в незначительной степени или даже вообще не происходить.

Между тем важным вопросом программ временного возвращения высококвалифицированных соотечественников является то, в какой степени деятельность, которую они продвигают, приводит к изменениям, которые будут устойчивыми с течением времени. При этом сроки временного пребывания могут быть основным ограничением для распространения знаний. В этой связи необходимо сосредоточиться на долгосрочном сотрудничестве.

Согласно последним исследованиям Международной организации по миграции (2022), Казахстан не в полной мере использует по-

тенциал своих квалифицированных соотечественников за рубежом для национального развития. Интеллектуальный потенциал казахстанцев за рубежом мог бы использоваться для развития образования, науки, здравоохранения, а также бизнеса и предпринимательства. Более того по мнению МОМ (2022) в стране отмечается довольно низкий уровень взаимодействия с диаспорой в различных сферах. Работа разрознена, отсутствует стратегия взаимодействия с квалифицированными экспатриантами.

В предыдущей Концепции миграционной политики на 2017-2021 годы не было предусмотрено мер по взаимодействию с профессиональными экспатриантами за рубежом, более высокое внимание уделялось вопросам возвращения этнических казахов, проживающих за рубежом, на историческую родину (Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 сентября 2017 года № 602). Меры взаимодействия с соотечественниками за рубежом касались только обеспечения учебными пособиями детей диаспоры, а также оказания содействия в получении разрешения на временную работу Казахстане.

Меры по привлечению высококвалифицированных соотечественников в реализацию значимых национальных проектов на основе дистанционной занятости, а также мобилизации их интеллектуального и финансового потенциала предусмотрены нормами новой Концепции на 2023-2027 годы (Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 ноября 2022 года № 961).

Модели взаимодействия с высококвалифицированными экспатриантами в сфере науки и инноваций

На сегодняшний день существует ряд моделей для осуществления взаимодействия с учеными и исследователями среди соотечественников за рубежом. Наиболее широко распространенными являются три модели, финансируемые государством, управляемые неправительственными организациями (НПО) и представителями диаспоры. В идеале все эти модели должны использоваться либо отдельно,

либо в виде гибридов, в зависимости от потребностей и обстоятельств конкретной научной деятельности.

а) Модель взаимодействия с квалифицированными экспатриантами с участием правительства

Модели взаимодействия высококвалифицированными экспатриантами в сфере науки и инноваций, управляемые непосредственно посольствами и атташе по науке, предоставляют исследователям из диаспоры величайшие возможности для прямого сотрудничества в дипломатических целях. В этих группах обычно работают сотрудники, работающие полный рабочий день и занимающиеся управлением группой, и часто у них есть физические помещения для проведения встреч и мероприятий для членов. Эти сети могут обеспечить человеческий капитал для инновационных проектов и двусторонних или многосторонних инициатив научной дипломатии. Кроме того, членство в посольстве или консульстве обеспечивает четкий и последовательный центр потребностей членов, возможностей профессионального развития и инициатив в области науки и технологий.

EURAXESS, сеть, финансируемая Европейским Союзом, представляет собой общеевропейскую группу профессионалов STEM среди квалифицированной диаспоры. Это особенно успешный пример сетевой модели такого типа. У нее девять офисных центров по всему миру и сорок два национальных «портала» для членов европейской диаспоры. Сеть помогает решать иммиграционные вопросы, создает сообщество и помогает членам диаспоры адаптироваться к культуре принимающей страны и моделям финансирования исследований. Успех сети отчасти объясняется тем, что она объединила существующие сети (например, сеть испанских ученых в Австралии) и поддерживала их. Такое объединение ресурсов стабилизировало более мелкие организации диаспоры и создало сеть сетей, которая имеет больший охват и влияние, чем независимые организации. Отдельные страны также управляют крупными сетями. В Испании действует аналогичная сеть сетей RAICEX, имеющая восемнадцать отделений по всему миру. Австрия управляет и извлекает выгоду из двойной сети, кото-

рая либо тесно связана с посольством (RINA), либо сообществом, финансируемым государством (ASCINA).

Эти сетевые модели позволяют оказывать широкую поддержку иностранным специалистам в области STEM, обеспечивая высокий уровень местной гибкости для адаптации к потребностям различных сообществ диаспоры. Иногда сети, управляемые правительством, имеют дополнительные полномочия по оказанию помощи ученым-репатриантам, но чаще всего сети предоставляют ресурс знаний и талантов или способствует установлению связи для стран происхождения. Например, OSTA использовалась в первые дни пандемии COVID-19 для создания сети экспертов, которые консультировали австрийское правительство; члены RAICEX предоставляют экспертные знания в предметной области и развивают отношения с политиками в принимающей стране; а Нидерландская инновационная сеть (NIN) напрямую связывает своих членов с деловыми интересами разных стран и технологических секторов, чтобы облегчить сотрудничество и коммерциализацию результатов исследований. Недостатком сетей, связанных с национальным правительством, является то, что они требуют выделенных на государственном уровне бюджета и персонала, подчиненного административным приоритетам, которые могут не соответствовать целям исследователей (Schroeder, 2017).

б) Сети квалифицированных экспатриантов, управляемые неправительственными организациями.

Большинство нынешних глобальных сетей экспатриантов управляются неправительственными организациями (НПО). Статус НПО обеспечивает диаспорским сетям большую гибкость и независимость, чем сетям, связанным с правительством. Эти группы могут легально управлять банковскими счетами организаций, разрабатывать уставы и получать пожертвования. Это позволяет им быстро реагировать на потребности членов и предоставлять услуги, которые приносят наибольшую пользу диаспоре, без бюрократических проволочек и потенциально конкурирующих интересов государственных субъектов.

Члены и менеджеры также могут выступать в качестве неофициальных представителей страны своего происхождения независимо от

официальных дипломатических отношений. В активных сетях диаспоры члены часто преодолевают культурные барьеры, чтобы инициировать диалог и сотрудничество, чего не смогли сделать их правительства. Например, Сеть выпускников Марии Кюри использует географические группы для объединения исследователей и часто помогает ученым из стран с враждебными отношениями работать вместе. Это позволяет сетям стать центрами «мягкой дипломатии», которые могут, как минимум, создать стабильные отношения даже в сложных дипломатических ситуациях, а в лучшем случае – проложить путь для будущих транснациональных отношений и наведения мостов. Сетевые НПО могут быть созданы отдельными лицами или под руководством другой организации.

Фонд итальянских ученых в Северной Америке (ISSNAF) – это успешная сеть неправительственных организаций, основанная тридцатью шестью итальянскими учеными и обслуживающая около 3000 членов. Альтернативно, Общество по развитию науки и технологий в арабском мире (SASTA) представляет собой сеть, управляемую НПО, созданную Всемирным экономическим форумом. В любом случае правовая основа, предоставляемая статусом НПО, допускает первоначальную поддержку, финансовую или иную, со стороны внешней организации, которая может помочь новым сетям быстрее достичь операционной независимости, стабильности и успеха. Однако деятельность сетей НПО имеет недостатки. Во-первых, НПО более нестабильны в финансовом отношении, чем группы, управляемые на правительственном уровне. Это препятствие можно смягчить за счет благотворительных или государственных грантов и другого финансирования конкретной миссии. Кроме того, менеджеры этих интеллектуальных сетей часто сталкиваются с логистическими проблемами, такими как избыточное программирование, вызванное изолированной работой, что может снизить эффективность сети. Это можно облегчить за счет упреждающего управления менеджерами и создания связей между сетевыми менеджерами (Butler et al. 2022).

с) Массовые профессиональные группы эмигрантов

Отдельные эмигранты могут также самостоятельно формировать профессиональные группы и сообщества для удовлетворения своих собственных потребностей в социальной и профессиональной поддержке. Они, как правило, остаются небольшими, действуют на основе скелетных бюджетов и занимаются волонтерской деятельностью, а также сосредоточены на поддержании эмигрантов в принимающем регионе. Подобные группы эмигрантов часто организовываются из отдельных исследователей одной страны происхождения или региона, или из городов с большим количеством международных исследователей. Эти группы, как правило, сосредотачиваются на деятельности по созданию сообщества, используя свое ограниченное финансирование для проведения совместных мероприятий, бесед и культурных праздников. Из-за минимальных бюджетов такие *профессиональные сообщества часто не стабильные*, но их дальнейшее существование демонстрирует острую потребность в их присутствии среди местных экспатриантов. Несмотря на трудности, некоторые из этих сетей стали довольно крупными и успешными, например, Сеть иммигрантов и международных женщин в науке (IWS), которая работает уже четыре года и управляет десятью отделениями по всей Канаде. Другие сети выживают, объединяясь, как, например, группа диаспор, присутствующая в Национальном институте здравоохранения. При этом каждая группа действует независимо, но они рекламируются коллективно, чтобы повысить заметность групп. Другие группы существуют за счет связей с более влиятельными организациями, такими как посольства или компании, которые могут предоставить им неденежные пожертвования в виде времени, связей или физического пространства (Butler et al. 2022). Подобные профессиональные сети не требуют финансирования или инфраструктурной поддержки со стороны правительства. Однако отсутствие стабильных финансовых и кадровых ресурсов может сделать отдельные профессиональные группы экспатриантов неэффективными в достижении целей миссии, не говоря уже о дипломатических целях, и сделать их уязвимыми к нестабильности и даже распаду.

Стратегии использования потенциала квалифицированных казахстанцев за рубежом

В настоящее время Казахстан принимает активные меры по привлечению высококлассных казахстанских ученых и исследователей за рубежом к работе казахстанских вузов и научных центров. По информации Министерства высшего образования и науки в настоящее время около 700 казахстанских ученых работают в ведущих зарубежных научных центрах, большинство из них уехали из страны в начале 90-х (Нурбек, 2024). В начале независимости сфера науки Казахстана, как и во всех постсоветских странах пережила сложные времена. Отсутствие финансирования научных исследований, невостребованность научных сотрудников, закрытие многих научных институтов привело к сильной текучести кадров. По имеющимся данным количество научных сотрудников с 1991 по 2000 годы в 4 раза (Ордалиева, 2021).

В рамках трансформации системы науки и инноваций в Казахстане правительство страны стремится привлечь соотечественников за рубежом для реализации научных и инновационных проектов на родине. Так, новый закон «О науке и технологической политике» (Закон Республики Казахстан от 1 июля 2024 года № 103-VIII ЗРК) предусматривает создание благоприятных условий и мер стимулирования для развития науки и вовлечение в научную и инновационную деятельность казахстанских ученых за рубежом.

Кроме того, профильным министерством посредством программы «Болашак» прорабатывается вопрос направления молодых ученых и специалистов на стажировки к ведущим казахстанским ученым, работающим в зарубежных научных центрах. К слову, молодые ученые из университета имени Аль-Фараби и Сатпаева работают под руководством казахстанского ученого Мурата Сапарбаева, возглавляющего крупную лабораторию «Репарация ДНК» Онкологического Центра Густава Рози во Франции. Группой казахстанских ученых прорабатывается вопрос создания аналогичной лаборатории в Казахстане (МНВО, 2024).

В результате проведенных работ в течение последних 13 лет около 100 казахстанских ученых вернулись на родину, получая особый статус члена Национального совета по науке и технологиям при Президенте Республики Казахстан. Это было также возможно благодаря активной инновационной и научной среде, а также специальным постдокторским программам казахстанских университетов. К примеру, постдокторская программа Nazarbayev University привлекает значительное число молодых ученых, получивших докторскую степень за рубежом. На сегодня из 45 прибывших по этой программе молодых ученых 25 перешли на должности профессоров NU. По имеющимся подсчетам профильного министерства, в Nazarbayev University трудится более 140 казахстанских ученых, получивших образование и опыт работы в топовых исследовательских вузах мира. Среди прибывших зарубежных ученых числятся Дос Сарбасов, Нуршат Нураже, Ахан Алмагамбетов, Асхат Джумабеков, Анара Сандыгулова, Зауреш Атаханова, Азиз Бурханов и многие другие (Беляева, 2024).

Среди важных инновационных проектов, реализуемых под руководством прибывших ученых, значатся:

- эффективный метод лечения рака, мутантного по KRAS (руководитель – доктор Дос Сарбасов из США);
- разработка высокопроизводительных аккумуляторов и материалов широкого спектра применения, включая электронику, электромобили, возобновляемые источники энергии (руководитель – профессор Жумабай Бакенов, работавший в ведущих научных центрах Японии и Канады);
- повышение эффективности солнечной энергии до водородной (руководитель – доктор Нуршат Нураже, работавший около 20 лет в научных центрах США).

Следует отметить, что вопрос привлечения казахстанских ученых получил высокую поддержку со стороны главы государства. Касым-Жомарт Токаев озвучил готовность страны точно поддерживать ученых среди соотечественников за рубежом, готовых продолжить свои исследования в Казахстане, в организационном и финансовом планах (Акорда, 2024).

Таким образом, сфера науки и технологии Казахстана сфокусирована на решении основных задач, стоящих перед государством и миром в области здоровья населения, энергетики, инфраструктуры, природных ресурсов, окружающей среды и здравоохранения. При этом междисциплинарные исследования в научных центрах Казахстана основываются на искусственном интеллекте, которые является важнейшей горизонтальной движущей силой.

Вместе с тем в рамках эмпирического исследования, проведенного среди выпускников казахстанских вузов, было установлено, что казахстанцы с зарубежным образованием заинтересованы в развитии своей родины и оказывают всяческую поддержку национальным вузам и научным центрам в реализации совместных проектов с зарубежными учеными и научными центрами. Многие казахстанцы, будучи за рубежом, стремятся быть полезными родной стране.

К примеру, молодой ученый, получивший образование венгерского и шведского вузов, в настоящее время проживающий и работающий в Швеции делится:

«Пребывая здесь, я делаю много полезного для Казахстана. И до сих пор продолжаю делать. Приношу деньги европейские и забираю казахстанских студентов сюда. И пишу проекты, профессоров сюда привожу. То есть, не просто приглашаю на неделю, такое я не люблю, а именно фундаментально, вот, основательно. То есть, я не думаю, что от моего физического пребывания в Казахстане мне было бы гораздо больше пользы, чем то, как есть сейчас, если мерить эффектом моим. То есть, находясь здесь, тот же самый эффект (Женщина, 37 лет).

Другой соотечественник, проживающий и работающий во Франции отмечает:

«У меня проектная работа. Если у меня проекты по всему миру. Поэтому и меня приглашают в Казахстан. Я с большим удовольствием это сделала. Если меня снова пригласят, и мне будут, ну,

как бы, удобны условия и это будет подходить моим функциям, и я смогу их выполнять за нужную сумму, как специалист, я с удовольствием, конечно приеду. Мне очень понравилось» (Женщина, 44 года, выпускница французского вуза, проживает во Франции).

Таким образом, стратегическое и точечное развитие секторов экономики Казахстана, а также меры, принимаемые в данном направлении, получают высокую поддержку со стороны молодых казахстанцев-выпускников зарубежных вузов. Большинство из них рассматривают возвращение на родину после получения определенного профессионального опыта за рубежом.

Рекомендации для Казахстана

Казахстан является страной происхождения для многих высококвалифицированных специалистов, работающих за рубежом, что подтверждается результатами исследований. С каждым годом все больше казахстанцев, обладающих высокими профессиональными и научными квалификациями, выбирают для своей работы и исследований ведущие страны, такие как США, Германия, Великобритания и другие европейские страны. В условиях глобализации и активного обмена знаниями это открывает новые возможности для Казахстана, если страна сможет наладить эффективное взаимодействие с высококвалифицированными соотечественниками за рубежом.

Правительство Казахстана может извлечь большую выгоду из создания и поддержки интеллектуальных сообществ казахстанцев, работающих за рубежом. Эти сообщества представляют собой важный ресурс, который можно использовать для развития науки, технологий и инноваций в стране. Важно наладить эффективное сотрудничество с этими сообществами, чтобы они могли внести вклад в развитие Казахстана через инновационные проекты и научные исследования.

Для того чтобы поддержать и развить такие сообщества, дипломатические службы Казахстана (в первую очередь посольства) долж-

ны играть ключевую роль. Посольства могут выступать в качестве координаторов, поддерживающих инициативы казахстанских ученых, студентов и профессионалов за рубежом. Посольства могут не только содействовать созданию научных и профессиональных сообществ, но и обеспечивать их финансирование, а также помогать в организации мероприятий, конференций и других форм сотрудничества. Кроме того, посольства могут создавать официальные научные и интеллектуальные сообщества для казахстанцев за рубежом, которые будут управляться специальными сотрудниками, например, научными атташе. Эти сообщества могут служить платформами для обмена знаниями, научными исследованиями и технологическими инновациями между Казахстаном и ведущими странами мира.

Среди преимуществ этой политики может отметить взаимодействие с высококвалифицированными казахстанцами, находящимися за рубежом, будет способствовать дипломатическим целям страны. Это взаимодействие даст возможность казахстанским экспертам напрямую влиять на политику и проводить научные исследования, которые могут быть полезны для Казахстана. Кроме того, формирование стабильных и официальных структур для таких сообществ обеспечит длительное и устойчивое финансирование, а также сохранение и систематизацию знаний может существенно повысить эффективность работы казахстанских ученых за рубежом.

Однако данный подход имеет ряд потенциальных трудностей, среди которых: необходимость значительных финансовых и других ресурсов для организации работы посольств и сообществ, в том числе наличие соответствующих специалистов для координации работы.

В некоторых странах, где Казахстан не имеет дипломатических представительств, посольства не смогут активно участвовать в создании и поддержке таких сообществ. Однако правительство Казахстана может поддерживать существующие независимые профессиональные и научные сообщества казахстанцев, предоставив им статус НПО в Казахстане. Это позволит этим сообществам открыть официальные банковские счета, получить поддержку в виде грантов, а также организовы-

вать мероприятия, направленные на развитие научного и инновационного сотрудничества.

Если эти сообщества будут связаны с крупными научными и образовательными учреждениями, их работа будет стабильной, а эффективность — высокой. Также это позволит наладить обмен знаниями и технологическими инновациями.

Безусловно, здесь есть свои определенные сложности. Например, без поддержки крупных организаций независимые научные сообщества могут столкнуться с проблемами стабильности и координации. Отсутствие официальных контактов с государственными структурами может ограничить данные сообщества в их возможностях влиять на политику и научные проекты в Казахстане. Эти независимые сообщества могут также потребовать дополнительной финансовой поддержки, например, в виде государственных грантов для реализации своих инициатив.

Вместе с тем, для эффективной координации работы всех научных и профессиональных сообществ казахстанцев за рубежом можно создать национальную ассоциацию в качестве координатора. Ассоциация могла бы способствовать обмену опытом и передовыми научными и технологическими разработками между странами, а также поддерживать проекты, направленные на решение глобальных вызовов. Для эффективной работы ассоциации потребуется стартовое финансирование, а также определенное время на создание инфраструктуры и привлечения участников. Яркими примерами могут служить аналогичные ассоциации как EURAXESS в Европе или AASDN (Американская ассоциация научной диаспоры) в США.

Заключение

Как показал международный опыт, страны активно инвестируют в привлечение высококвалифицированных специалистов и ученых со всего мира. Например, программы в Великобритании, Китае и Франции направлены на привлечение талантливых исследователей и ученых из других стран, предлагая им конкурентоспособные условия для

работы. В этом контексте поддержка и развитие профессиональных и научных сообществ казахстанцев за рубежом могут стать важным инструментом для решения проблемы «утечки мозгов» и для использования интеллектуального потенциала казахстанцев для развития науки, технологий и инноваций в стране.

Подобные сообщества создают уникальные возможности для обмена знаниями и технологиями, а также могут сыграть важную роль в научной дипломатии, особенно в странах, где прямые дипломатические усилия могут быть затруднены. В конечном итоге создание и поддержка таких сообществ принесет больше пользы, чем затрат, и поможет Казахстану интегрировать своих ученых и специалистов в международное научное сообщество, что поспособствует продвижению науки и технологий в стране.

Таким образом, выгоды, которые обеспечивают профессиональные сообщества казахстанцев за рубежом, перевешивают затраты на их создание и запуск. Эти сообщества также способствуют интеграции казахстанских профессионалов в принимающих странах, а также извлекать выгоды от их профессиональных связей и навыков для инновационного развития Казахстана.





РАЗДЕЛ X

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня образование за рубежом становится всеобъемлющим глобальным трендом. Молодые люди хотят учиться за границей, и для этого у них много причин: получить качественное образование, большая конкурентоспособность европейских и американских дипломов, наличие дополнительных карьерных перспектив, возможность изучения одного или нескольких иностранных языков, межкультурного общения, а также возможность путешествовать и познавать мир. Это все становится возможным благодаря высоким стремлением государств интегрироваться в мировое сообщество.

В то же время, у данной тенденции есть так же и отрицательная сторона. Многие молодые люди по получении зарубежного диплома остаются в стране своего обучения, и не имеют желания возвращаться на Родину. Как следствие, отток молодежи из страны для получения образования за рубежом является одной из наиболее острых социальных проблем. Данная проблема характерна для всех развивающихся стран, в том числе и для Казахстана. В этой связи вопрос о том,

сможет ли правительство Казахстана остановить эмиграцию молодежи, чрезвычайно важен.

Общеизвестно, что отток населения из Казахстана, начавшийся после 1991 года, продолжает превышать иммиграцию. Вопросы оттока молодежи из страны уже неоднократно выносились на обсуждение на высоком уровне, однако похоже, что ситуация продолжает оставаться неконтролируемой. Учитывая международную конкуренцию в сфере образования и несовершенство рынка труда в стране, остановить эмиграцию молодежи в ближайшее время вряд ли удастся. Скорее всего, Казахстан, как и другие развивающиеся страны останется донором образовательных и трудовых ресурсов в пользу более развитых стран. Ситуация усугубляется тем, что выпускники школ и колледжей предпочитают учиться за рубежом, поскольку условия поступления в зарубежные вузы более лояльные и привлекательные для выпускников, при том, что и качество образования за рубежом намного выше.

Результаты исследования, проведенного автором, показали, что, несмотря на проводимую образовательную политику и включение Казахстана в международные образовательные системы, привлекательность Казахстана как страны для учебы, жизни и работы неоднозначна, особенно среди молодежи. Результаты эмпирического исследования также показывают, что после завершения обучения за рубежом выпускники сталкиваются с некоторой степенью неопределенности относительно своего будущего. Им необходимо строить дальнейшие планы и решать, возвращаться ли в Казахстан или продолжить карьеру за рубежом.

Между тем важными факторами, способствующими отъезду данной категории граждан из Казахстана, являются: экономическая нестабильность, низкая заработная плата, проблемы с трудоустройством и ненадежные карьерные перспективы. Похоже, что экономические сложности в Казахстане негативно отражаются на рынке труда, в результате перед выпускниками зарубежных вузов стоит проблема поиска хорошо оплачиваемой работы, соответствующей их квалификации. Более того, сложившееся практика патронажа и отсутствие

механизмов выявления и удержания талантов в казахстанских предприятиях/организациях ограничивают профессиональную реализацию выпускников зарубежных вузов, создавая условия для их отъезда в зарубежные страны.

Еще одна причина пребывания за рубежом – это страх растративать в Казахстане интеллектуальный потенциал, приобретенный в процессе обучения в лучших университетах мира в виду отсутствия соответствующих их ожиданиям рабочих мест. При этом респонденты полагают, что за рубежом есть больше возможностей применять и развивать свои знания, компетенции и навыки. Помимо этого, они считают, что, работая в другой стране, можно получить международный опыт, который откроет дальнейшие карьерные перспективы.

Другим важным фактором, влияющим на решение казахстанцев переехать за границу или остаться в стране своего обучения, являются семейные предпочтения, учитывая широкие возможности для обучения и воспитания их детей. Это в большей степени касается женщин, которые обеспокоены будущим своих детей, а также условиями получения ими образования, медицинских услуг и иных социальных мер поддержки.

При оценке ситуации в Казахстане, респонденты были часто недовольны сложившейся политической системой на родине. По их мнению, многое необходимо менять в государственном аппарате, а отсутствие существенных изменений будет способствовать дальнейшему оттоку казахстанцев из страны.

Участники глубинных интервью упоминали некоторые культурные особенности и тесное переплетение личных и деловых связей в Казахстане, которые ограничивают карьерные перспективы многих квалифицированных специалистов. То есть несмотря на то, что Казахстан развивается, респонденты отмечают, что некоторые вопросы все еще решаются традиционными связями.

Таким образом, важными факторами притяжения в странах-реципиентах казахстанские выпускники зарубежных вузов называют экономическое развитие, высокую заработную плату, комфорт и безопасность жизни.

При изучении степени готовности выпускников зарубежных вузов вернуться в Казахстан были со стороны респондентов выражены разные мнения и мысли. Так, выявлено, что среди респондентов есть определенная часть, планирующая вернуться на родину через некоторое время, по достижении реализации определённых проектов и планов. Часть казахстанцев готова вернуться на родину из-за сильных патриотических чувств, семейных и дружеских связей. В целом большинство респондентов не исключали возможности возвращения в Казахстан в будущем, в том числе если будет предложена подходящая работа с достойной заработной платой и хорошими условиями труда. Некоторые участники ждут изменений в действующей политической системе и, если они будут, готовы вернуться в Казахстан.

Однако среди участников исследования были также и те, кто был более категоричен и тверд в своем намерении остаться за границей. Свое решение они обосновывают тем, что на данный момент вполне комфортно живут за рубежом и не видят финансовой стабильности, приемлемых условий работы в Казахстане. Представители нетитульной национальности были обеспокоены националистическими настроениями среди части населения Казахстана. В связи с этим они не проявляют желания о возвращении обратно на родину.

Участники глубинных интервью также отметили плохую экологию и суровые климатические условия, из-за которых они не хотят возвращаться в Казахстан. Еще одна категория респондентов, хотя и не планируют возвращаться в Казахстан, но сохраняют тесную связь с родиной и делают все возможное, чтобы принести ей ту или иную пользу.

Таким образом, результаты данного исследования указывают на необходимость проведения значительных изменений для того, чтобы квалифицированные казахстанцы оставались на родине и также возвращались туда после получения обучения за рубежом. Данные результаты могут быть полезны в планировании дальнейших изменений в стране и принятии стратегических мер в сфере миграционной политики Казахстана.

Вместе с тем, результаты исследования указывают что в настоящее время Казахстан проигрывает борьбу за человеческие ресурсы, а отток человеческого капитала из страны увеличивает риски для казахстанского рынка труда как в долгосрочной, так и в среднесрочной перспективе (Леденова и др. 2021). Если не принять соответствующие меры, все это может привести к ухудшению демографической ситуации, экономическим рискам, нехватке студентов в казахстанских вузах, а также социальной нестабильности в стране. Однако при адекватной образовательной и миграционной политике эмиграционные риски можно обернуть в пользу через использование интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом, путем привлечения их в различные национальные проекты.

Рекомендации по изменению ситуации заключаются в том, что регулирование образовательной и интеллектуальной миграции должно носить системный характер. Во-первых, необходимо создать положительный имидж системы высшего образования и национального рынка труда, а также закрепить этот имидж среди молодежи на уровне социально-психологических установок. Государство не должно регулировать миграцию всех возрастных групп, а сосредоточить свои усилия на использовании интеллектуального потенциала казахстанцев с зарубежным образованием как внутри страны, так и за рубежом.

Для снижения интенсивности молодежной эмиграции наиболее значимым решением проблемы является повышение конкурентоспособности и качества казахстанского высшего образования, что возможно, в том числе за счет обмена теорией и практикой с конкурентами. Для достижения высокого экспортного потенциала национальной системы высшего образования необходимо расширить спектр международных образовательных программ и механизмов двудипломного образования.

Также целесообразно разработать стратегию интернационализации высшего образования, которая будет включать такие ключевые вопросы, как привлечение иностранных студентов, обеспечение международной репутации вузов, повышение качества исследований и научных разработок, сотрудничество с зарубежными учеными и т.д.

При этом интернационализацию и гармонизацию учебных программ высшего образования и академических исследовательских связей можно рассматривать как форму «миграции знаний» (Raghuram, 2013). Посредством своих движений – наружу или обратно — студенты являются носителями распространения и циркуляции знаний, которые продвигаются в их последующей жизни как высококвалифицированные профессионалы, вносящие вклад в рынки труда, где бы они ни работали (King et al., 2011; Waters, 2012). В этом смысле интеллектуальная миграция характеризуется как способ создания и укрепления космополитического и элитарного класса, члены которых часто тесно связаны через ассоциации выпускников и профессиональные организации (Bilecen, 2016).

Между тем текущее исследование выявило, что недостаточно исследований и конструктивных дискуссий проводилось о роли и эффективности политики по привлечению или удержанию высококвалифицированных работников в Казахстане. Лучшее понимание мотивов и динамики интеллектуальной или высококвалифицированной миграции из Казахстана имеет важное значение для разработки эффективной политики в данной области. Известно, что в настоящее время большинство высокоразвитых и развивающихся стран испытывают растущую нехватку высококвалифицированной рабочей силы в определенных профессиях и секторах, а квалифицированная иммиграция рассматривается как один из способов решения этих проблем.

В целом результаты обширных исследований, а также текущего исследования, подтверждают гипотезу, что высококвалифицированные мигранты в первую очередь гонятся за более высокой заработной платой. Хотя многие страны ввели политику, направленную на привлечение и облегчение найма высококвалифицированных работников, не все усилия по найму привели к желаемому эффекту, и неофициальные данные об эффективности этих программ весьма неоднозначны. Причина в том, что довольно узкая направленность образовательной и интеллектуальной миграции совпадает с отсутствием систематического и тщательного рассмотрения других экономических, социальных и политических мотивов миграции, которые могут быть более

важными, чем соответствующая миграционная политика. Лучшее понимание миграционной политики, ее формирования, последствий и ограничений требует систематического знания более широких экономических, социальных и политических структур и их взаимодействия как в странах происхождения, так и в странах назначения.

Текущие тенденции указывают, что образовательная и интеллектуальная/ квалифицированная миграция, а также интеграция глобальных рынков труда будут продолжать свое движение вперед. Растущий уровень жизни и заработной платы в передовых странах мира будут усиливать данный процесс. Современные высококвалифицированные специалисты, похоже, менее привязаны к какому-либо конкретному месту или национальной идентичности, а также имеют глобальный менталитет и связи. Более того, культура и мировоззрение транснациональных компаний и крупных работодателей, привлекающих таланты со всего мира, также становятся более глобальными, в связи с плюралистическими подходами к найму талантов. Похоже, что в ближайшей перспективе наиболее успешными людьми, работодателями и странами будут те, кто поймет, как лучше всего ориентироваться на нынешних условиях мировых рынков труда и обойти ограничения на иммиграцию высококвалифицированных специалистов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- Ackers, L. (2004). Citizenship, migration and the valuation of care in the European Union. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(2), 373–396. <https://doi.org/10.1080/1369183042000200759>
- Ackers, L., & Gill, B. (2008). *Moving People and Knowledge*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. Retrieved Sep 5, 2024, from <https://doi.org/10.4337/9781848444867>
- Adilet. (2011). Приказ МОН от 19 ноября 2008 года № 613. https://adilet.zan.kz/rus/docs/V080005499_
- Adilet. (2022). Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 20 июля 2022 года № 2. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200028916/history>
- Adilet. (2023). Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023 – 2029 годы, ППРК от 28 марта 2023 года № 248. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000248/history>
- Adilet. (2024). Закон Республики Казахстан об образовании от 27 июля 2007 года № 319-III. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319_
- Adilet. (2024). Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 248. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000248/history>
- Adilet.kz. (2022). Концепция миграционной политики на 2017-2021 годы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 сентября 2017 года № 602. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000602>
- Adsera, A., & Pytlikova, M. (2015), The Role of Language in Shaping International Migration. *Economic Journal*, 125(586), F49-F81. <https://doi.org/10.1111/eoj.12231>
- Agrawal, A., Kapur, D., & Oetl, A. (2011). Brain Drain or Brain Bank? The Impact of Skilled Emigration on Poor-Country Innovation, *Journal of Urban Economics*, 69, 43-55. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2010.06.003>
- Ahsan Ullah, A. K. M. (2023). Academic diaspora response in crisis: an alternative approach. *South Asian Diaspora*, 15(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/19438192.2023.2202067>

- Ali, P., & Younas, A. (2021). Understanding and interpreting regression analysis. *Evidence Based Nursing*, 24(4), 116-118. <https://ebn.bmj.com/content/ebnurs/24/4/116.full.pdf>
- Almeida, R., & Carneiro, P. (2009). The return to firm investments in human capital. *Labour Economics*, 16(1), 97-106, ISSN 0927-5371, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.06.002>.
- Alves, H., Cepeda-Carrión, I., Ortega-Gutierrez, J., Edvardsson, B. (2021). The role of intellectual capital in fostering SD-Oriented and firm performance. *J. Intellect. Cap*, 22, 57–75. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2019-0262>
- 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.
<http://openjournals.library.usyd.edu.au/index.php/IEJ/index>
- AMEXCID. (2024). Mexico Government Scholarship 2024 (Fully Funded). <https://opportunitiescorners.com/mexico-government-scholarship-2024/>
- Anderberg, D., Andersson, F. (2003). Investments in human capital, wage uncertainty, and public policy, *Journal of Public Economics*, 87(7–8), 1521-1537, ISSN 0047-2727. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(01\)00198-0](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(01)00198-0)
- Andriessen, D. (2011). Making Sense of Intellectual Capital; Taylor & Francis Ltd.: New York, NY, USA, p. 456.
https://www.researchgate.net/publication/246750007_Making_Sense_of_Intellectual_Capital_designing_a_method_for_the_valuation
- Artuç, E., & Özden, Ç (2018). Transit Migration: All Roads Lead to America, *Economic Journal*, 128(12).
<http://documents.worldbank.org/curated/en/569151478528760513>
- Askhat, G. (2024). Causes and Consequences of Kazakhstan's Brain Drain. <https://thediplomat.com/2024/08/causes-and-consequences-of-kazakhstans-brain-drain/>
- Babalola, H. (2003). Economic growth and human development. Nsukka, University Press. <http://www.econ.yale.edu/~egcenter/research.htm>

- Baizán, P., & González-Ferrer, A. (2016). What drives Senegalese migration to Europe? The role of economic restructuring, labor demand, and the multiplier effect of networks. *Demographic Research*, 35, 339–380. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2016.35.13>
- Bamberger, A. (2020). Accumulating cosmopolitan and ethnic identity capital through international student mobility. *Studies in Higher Education*, 45(7), 1367–1379. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1597037>
- Bank Indonesia. (2024). Scholarships. Knowledge base. <https://bicara131.bi.go.id/knowledgebase/article/KA-01149/en-us>
- Banks, M., & Bhandari, R. (2012). Global student mobility. The SAGE handbook of international higher education, 379–397. Palgrave Macmillan US. <https://shs.cairn.info/revue-journal-of-international-mobility>
- Barré, R., Hernandez, V., Meyer, J-B., Vinck, D. (2003). *Diasporas scientifiques/Scientific Diasporas*, Paris, IRD Editions. https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers10-04/010031566.pdf
- Barro, R. (1992). Human Capital and Economic Growth. In: Policies for Long-Run Economic Growth. Federal Reserve Bank of Kansas City. <https://www.kansascityfed.org/documents/3732/1992-S92BARRO.pdf>
- Barro, R.J. (2001). Human Capital and Growth. *Am. Econ. Rev*, 91, 12–17. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.91.2.12>
- Bartel, A. (1995). Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Company Database. *Journal of Labor Economics*, 13(3), 401–25.
- Becas México. (2024). Becas Scholarship. <https://www.sccedfoundation.org/ime-becas-2/>
- Becker, G. S. (1975). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (2nd ed.). New York, NY: Columbia University Press.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2: Investment in Human Beings. <https://www.jstor.org/stable/1829103>
- Becker, G. (1994). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). The University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>

- Becker, G. S., & Murphy, K. M. (2000). *Social economics: Market behaviour in a social environment*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674020641>
- Bokayev, B., & Kaimoldiyev, A. (2022). The effectiveness of the application of the professional knowledge and competencies of graduates of foreign universities: The case of Kazakhstan. *Public Policy and Administration*, 21(2), 9-21. <https://ojs.mruni.eu/ojs/public-policy-and-administration/article/view/7205>
- Bokayev, B., Kaimoldiyev, A., Davletbayeva, Z., & Urazymbetov, B. (2022). Migration policy in the context of global challenges: Analysis of the causes of intellectual migration in Kazakhstan. *Public Administration and Civil Service*, 2(81), 45-52. <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2022-825>
- Bokayev, B., Torebekova, Z., & Davletbayeva, Z. (2020). Preventing brain drain: Kazakhstan's presidential "Bolashak" scholarship and government regulations of intellectual migration. *Public Policy and Administration*, 19(3), 25-35. <https://doi.org/10.5755/j01.ppaa.19.3.27764>
- Bondar, M. (2013). The mechanism of management of international intellectual migration. *Economics & Management/Ekonomia i Zarzadzani*, 5(4), 187-204. https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A3%3A33460899/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A96714059&crl=c&link_origin=scholar.google.com
- Boni, A., & Calabuig, C. (2017). Education for global citizenship at universities: Potentialities of formal and informal learning spaces to foster cosmopolitanism. *Journal of Studies in International Education*, 21(1), 22-38. <https://doi.org/10.1177/1028315315602926>
- Borghetti, C., & Beaven, A. (2015). Lingua franca and learning mobility: Reflections on students' attitudes and beliefs towards language learning and use. *International Journal of Applied Linguistics*, 27(1), 221-241. <https://doi.org/10.1111/ijal.12085>
- Borjas, G. (1987). Self-selection and the earnings of immigrants. *American Economic Review*, 77, 531-553. <https://scholar.harvard.edu/files/gborjas/files/aer1987.pdf>

- Borjas (1999). The economic analysis of immigration. <https://scholar.harvard.edu/files/gborjas/files/handbook1999.pdf>
- Borjas, G. (2012). Labor economics (6th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill/Irwin. <https://www.amazon.com/Labor-Economics-George-J-Borjas/dp/1260004724?tag=googhyd>
- Borjas, G., & Doran, K. (2012). The collapse of the Soviet Union and the productivity of American mathematicians. *Quarterly Journal of Economics*, 127(3), 1143–1203. <https://doi.org/10.1093/qje/qjs014>
- Bosio, R. (2016). The role of high-skilled migration in developing countries. *International Migration Review*. <https://doi.org/10.1111/imre.12345>
- Bound, J., Braga, B., Golden, J. M., & Khanna, G. (2015). Recruitment of foreigners in the market for computer scientists in the United States. *Journal of Labor Economics*, 33(S1), S187–S223. <https://doi.org/10.1086/679020>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: Richardson, J. (ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood. https://home.iitk.ac.in/~amman/soc748/bourdieu_forms_of_capital.pdf
- Branstetter, L., Li, G., & Veloso, F. (2015). The rise of international co-invention. In A. Jaffe & B. Jones (Eds.), *The Changing Frontier: Rethinking Science and Innovation Policy* (pp. 135–168). University of Chicago Press. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13028/revisions/c13028.rev0.pdf>
- Brinkerhoff, J. (2016). Institutional reform and diaspora entrepreneurs: The in-between advantage. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190602437.001.0001>
- British Council. (2024). India releases updated higher education statistics. <https://opportunities-insight.britishcouncil.org/news/news/india-releases-updated-higher-education-statistics>
- Brooks, R., & Waters, J. (2011). Student mobilities, migration and the internationalization of higher education. Palgrave MacMillan.
- Brown, M. (2003). Using the intellectual diaspora to reverse brain drain: Some useful examples.

- www.uneca.org/eca_resources/Conference_Reports_and_Other_Documents/brain_drain/word_documents/brown.doc.
- Buck, R., & VanLear, C. A. (2002). Verbal and nonverbal communication: Distinguishing symbolic, spontaneous, and pseudo-spontaneous nonverbal behavior. *Journal of Communication*, 52(3), 522–541. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2002.tb02560.x>
- Buckingham, M., & Goodall, A. (2015). Reinventing performance management. *Harvard Business Review*, 93(4), 40-50. *Harvard Business Review*.
- Butler, D. L., Del Castello, B., Elliott, S., Goldenkoff, E. R., Warner, I. A., & Zimmermann, A. C. (2022). Recognize and alleviate a resource management conundrum facing science diaspora networks. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 7, 898770. <https://doi.org/10.3389/frma.2022.898770>
- Cabus, S. J., & Somers, M. A. (2017). Mismatch between education and the labour market in the Netherlands: Is it a reality or a myth? The employers' perspective. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1854–1867. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1284195>
- Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The use of triangulation in qualitative research. *Oncol Nurs Forum*, 41(5), 545-7. <http://dx.doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>
- Cascio, W., & Boudreau, J. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. *Journal of World Business*, 51(1), 103-114. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.08.001>
- Castles, S. (2010). Understanding global migration: A social transformation perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1565–1586. <https://doi.org/10.1080/13691831003735003>
- Cedefop. (2014). Cedefop's latest skill supply and demand forecasts highlight Europe's employment challenge. Cedefop. <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cedefops-latest-skill-supply-and-demand-forecasts-highlight-europes-employment>

- Chaloff, J. (2016). The impact of EU directives on the labour migration framework in EU countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 180. <https://doi.org/10.1787/5jlwxbzpw33-en>
- Check, J., & Schutt, R. K. (2012). Research methods in education. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cheng, M. (2021). Shifting Trends in International Student Mobility: Embracing Diversity and Responding to Change. Trends & Insights, 1-6. <https://www.nafsa.org/professional-resources/research-and-trends/shifting-trends-international-student-mobility-embracing>
- Cheung, A., & Chan, L. Y. (2014). The Challenges of Human Capital Utilization in Transitional Economies. Economic Development and Cultural Change. https://www.researchgate.net/publication/346761012_Challenges_Regarding_the_Use_of_Human_Capital_in_the_Contemporary_Economy
- Chinese Scholarship Council. (2024). CSC Scholarships. <https://www.chinesescholarshipcouncil.com/>
- Chinh, Q. H., Mulley, C., & Hensher, D. A. (2019). Public preferences for mobility as a service: Insights from stated preference surveys. Transportation Research Part A: Policy and Practice, 131, 70-90. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2019.08.018>
- Choudaha, R., & De Wit, H. (2014). Challenges and opportunities for global student mobility in the future: A comparative and critical analysis. In Internationalisation of higher education and global mobility (p. 23). Symposium Books Ltd.
- Clark, T. S., & Linzer, D. A. (2015). Should I Use Fixed or Random Effects? Political Science Research and Methods, 3(2), 399–408. DOI: <https://doi.org/10.1017/psrm.2014.26>
- Clemens, M. (2013). Why Do Programmers Earn More in Houston than Hyderabad? Evidence from Randomized Processing of U.S. Visas. American Economic Review Papers & Proceedings, 103(3), 198-202. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.103.3.198>
- Coleman, J. (1986). Social Theory, Social Research, and a Theory of Action. American Journal of Sociology, 91, 1309-35. DOI: <https://doi.org/10.1086/228393>

- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- ComexusFulbrightGR. (2024). Program Description. https://www.comexus.org.mx/english_teaching_assistanships.php
- CONACYT. (2019). Intersecretarial Commission on Biosafety of Genetically Modified Organisms. <https://conahcyt.mx/cibiogem/index.php/home>
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: a review. *Frontiers in Psychology*, 10, 1938. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>
- Cosentino, C., Fortson, J., Liuzzi, S., Harris, A., & Blair, R. (2019). Can scholarships provide equitable access to high-quality university education? Evidence from the Mastercard Foundation Scholars Program. *International Journal of Educational Development*, 71, 1–13. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2019.102065>
- Cradden, C. (2007). *Constructing Paths to Staff Mobility in the European Higher Education Area: from Individual to Institutional Responsibility* (Brussels: Education International). <http://download.ei-ie.org/docs/IRISDocuments/Information/Speeches/2007-00024-01-E.pdf>
- Crescenzi, R., Iammarino, S., Ioramashvili, C., Rodríguez-Pose, A., & Storper, M. (2020). *The Geography of Innovation and Development: Global Spread and Local Hotspots*. Geography and Environment Discussion Paper Series (4). Department of Geography and Environment, LSE, London, UK. https://eprints.lse.ac.uk/105116/1/Crescenzi_geography_of_innovation_and_development_published.pdf
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W., & Hirose, M. (2019). Mixed methods and survey research in family medicine and community health. *Family Medicine and Community Health*, 7(2), e000086. DOI: <https://doi.org/10.1136/fmch-2018-000086>

- Czaika, A., & de Haas, H. (2015). The role of family ties in migration and return migration decisions: A review of the literature. *International Migration Review*, 48(2), 204–227. <https://doi.org/10.1111/imre.12042>
- Czaika, M., & Parsons, C. (2015). The gravity of high skilled migration policies, no 15–32. The University of Western Australia, Department of Economics. <https://research-repository.uwa.edu.au/en/publications/the-gravity-of-high-skilled-migration-policies-2>
- Czaika, M., & Parsons, C. (2017). The gravity of high-skilled migration policies. *Demography*, 54(2), 603–630. <https://doi.org/10.1007/s13524-017-0559-1>
- DAAD. (2014). Going Global 2014. The rationale for sponsoring students to undertake international study: an assessment of national student mobility scholarship programmes. <http://www.daad.de/>
- DAAD. (2024). Egypt: An Ultimate Guide (2024). <https://www.mygermanuniversity.com/articles/DAAD-Scholarship-Egypt>
- Danaher, P., Danaher, M., & Danaher, G. (2008). Mobile academics down under: the ecologies of practice, fraternal itineraries and professional identities of three Australian university lecturers. In: M. Byram and F. Dervin (eds), *Students, Staff and Academic Mobility in Higher Education*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing. p. 262. https://acquire.cqu.edu.au/articles/chapter/Mobile_academics_down_under_the_ecologies_of_practice_fraternal_itineraries_and_professional_identities_of_three_Australian_university_lecturers/13424006
- Dassin, J. R., & Navarrete, D. (2018). International scholarships and social change: Elements for a new approach. In J. Dassin, R. Marsh, & M. Mawer (Eds.), *International scholarships in higher education* (305–327). Palgrave Macmillan.
- de Haas H. (2021). A theory of migration: the aspirations-capabilities framework. *Comparative migration studies*, 9(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4>
- Dearden, L., Reed H., Van Reenen, J. (2005). Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a Panel of British Indus-

- tries, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, forthcoming.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/90819/1/wp0004.pdf>
- Del Carpio, X., Özden, C., Testaverde, M. (2015). Foreign Workers in Malaysia: Labor Market and Firm Level Analysis. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 52(1), 1-19.
<https://mjes.um.edu.my/index.php/MJES/article/view/2808>
- Department of Science & Technology (DST), Govt. of India. (2024). NSPIRE - SHE (Innovation in Science Pursuit for Inspired Research - Scholarship for Higher Education).
<https://www.indiascienceandtechnology.gov.in/nurturing-minds/scholarships/post-graduation/inspire-she-innovation-science-pursuit-inspired>
- Dewey, J. (2021). International student mobility. Salem Press Encyclopedia.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-41578-4_5
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method. John Wiley & Sons.
<https://doi.org/10.1002/9781394260645>
- Diodato, D., Morrison, A. & Petralia, S. (2022). Migration and invention in the Age of Mass Migration, *Journal of Economic Geography*, 22(2), 477–498. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbab032>
- Docquier, F. & Rapoport, H. (2012). Globalization, Brain Drain, and Development, *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681-730.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.50.3.681>
- Doran, K., Gelber, A., & Isen, A. (2014). The Effects of High-skilled Immigration Policy on Firms: Evidence from Visa Lotteries, NBER Working Paper 20668. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w20668/w20668.pdf
- Döringer, S. (2020). The problem-centred expert interview. Combining qualitative interviewing approaches for investigating implicit expert knowledge. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(3), 265–278. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1766777>

- Duleep, H., Regets M. (1999). Immigrants and Human-Capital Investment. *American Economic Review*, vol. 89, no. 2, (pp. 186–191). DOI: 10.1257/aer.89.2.186
- Dustmann, A., & Weiss, Y. (2007). Return migration: The impact of return on migrant stocks. *Journal of Development Economics*, 39(2), 333–357. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2005.12.001>
- Dustmann, C., & Frattini, T. (2014). The economic impact of migration on native labor markets: A review of the literature. *International Migration Review*, 48(4), 914–949. <https://doi.org/10.1111/imre.12151>
- Economic Policy Institute (2021). The H-1B visa program remains the “outsourcing visa”. <https://www.epi.org/blog/the-h-1b-visa-program-remains-the-outsourcing-visa-more-than-half-of-the-top-30-h-1b-employers-were-outsourcing-firms/>
- Eder, J. (2019). Innovation in the Periphery: A Critical Survey and Research Agenda. *International Regional Science Review*, 42(2), 119–146. <https://doi.org/10.1177/0160017618764279>
- EGRIS (European Group for Integrated Social Research). (2001). Misleading Trajectories: Transition Dilemmas of Young Adults in Europe. *Journal of Youth Studies*, 4(1), 101–118.
- ENIC-Kazakhstan. (2023). Система высшего образования в Казахстане. https://enic-kazakhstan.edu.kz/ru/reference_information/sistema-vysshego-obrazovaniya-v-kazahstane
- Etling, A., Backeberg, L., & Tholen, J. (2018). The political dimension of young people’s migration intentions: Evidence from the Arab Mediterranean region. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46, 1388 - 1404. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1485093>
- European Commission. (2008). A More Research-intensive and Integrated European Research Area: Science, Technology and Competitiveness Key Figures Report 2008/2009 (Brussels: European Commission), p. 18. Retrieved at http://ec.europa.eu/research/era/pdf/key-figures-report2008-2009_en.pdf
- Fagerlind, A. & Saha, L.J. (1997). Education and national developments. New Delhi, Reed Educational and Professional Publishers Ltd. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000059798>

- Faist, T., Fauser, M., & Kivisto, P. (Eds.). (2011). *The Migration-Development-Nexus: A Transnational Perspective*, Palgrave Macmillan, Oxford. https://doi.org/10.1057/9780230305694_1
- Fernández-Zubieta, A., Lawson, C., & Geuna, A. (2015). What Do We Know of the Mobility of Research Scientists and Impact on Scientific Production. In A. Geuna (Ed.), *Global Mobility of Research Scientists: The Economics of Who Goes Where and Why* (pp. 1-33). Elsevier Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-801396-0.00001-6>
- Festing, M. & Schäfer, L. (2014). Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective. *Journal of World Business, Elsevier*, 49(2), 262-271. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.010>
- Fetters, M. D. (2016). Haven't we always been doing mixed methods research? Lessons learned from the development of the horseless carriage. *Journal of Mixed Methods Research*, 10(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1558689815620883>
- Finn, M. (2007). Stay Rates of Foreign Doctorate Recipients from U.S. Universities, Oak Ridge Institute for Science and Education Report. https://www.researchgate.net/publication/255213375_Stay_Rates_of_Foreign_Doctorate_Recipients_from_US_Universities_2007
- Fitz-Enz, J. (2009). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*; Amacom: New York, NY, USA, p. 310. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-2092\(06\)60696-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-2092(06)60696-0)
- Fitzgerald, J., Leblang, D., & Teets, J. C. (2014). Defying the law of gravity: The political economy of international migration. *World Politics*, 66(3), 406–445. <https://doi.org/10.4337/9781781954997.00030>
- Fleming, D. & Bailyn, B. (1968). *The Coming of the Refugees: The Intellectual Migration. Europe and America, 1930-1960*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Focht, A., Ponton, M. (2015). Identifying primary characteristics of servant leadership: Delphi study. *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 9 Iss. 1. <https://www.regent.edu/wp-content/uploads/2020/12/1-IJLS.pdf>

- Ford Foundation Middle East and North Africa Regional Office. (2018). Mapping the landscape: scholarships and fellowships in Egypt. <https://www.fordfoundation.org/wp-content/uploads/2018/11/mapping-the-landscape-fellowships-in-egypt.pdf>
- Frazis, H., Lowenstein, G. (2005). Reexamining the Returns to Training: Functional Form, Magnitude and Interpretation. *The Journal of Human Resources*, XL, 2. <http://dx.doi.org/10.2307/4129533>
- Freeman, R., Huang, W. (2015). China's 'Great Leap Forward' in Science and Engineering, in Aldo Geuna (ed.), *Global Mobility of Research Scientists: The Economics of Who Goes Where and Why* (Elsevier). <https://dash.harvard.edu/server/api/core/bitstreams/7312037d-7798-6bd4-e053-0100007fdf3b/content>
- Gaillard, A. (1998). The International Circulation of Scientists and Technologists. https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/pleins_textes_7/b_fdi_51-52/010018931.pdf
- Gallardo-Gallardo, E., & Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. *Employee Relations Journal*, 38(1). DOI: 10.1108/ER-10-2015-0194
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. (2013). What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290-300. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.002>
- Gallup-Black, A. (2004). International student mobility: Project atlas. *International Higher Education*, 37,10–11. <https://doi.org/10.6017/ihe.2004.37.7443>
- García-Agustín, P., Beas-Collado, M. I., & Ripollés-Meliá, M. (2015). UJI EMPREN: How to enhance entrepreneurship from the university side? In *INTED2015 Proceedings* (pp. 7070–7078). IATED. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41578-4_5
- Gaule, P. (2014). Who comes back and when? Return migration decisions of academic scientists. *Economics Letters*. **2014**;124 (3) :461-4. 2013. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2014.07.014>
- Geis, W., Uebelmesser, S., & Werding, M. (2013). How do migrants choose their destination country? An analysis of institutional determinants.

- Review of International Economics*, 21(5), 825–840.
<https://doi.org/10.1111/roie.12073>
- Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2015). Affective commitment of employees designated as talent: Signalling perceived organizational support. *European Journal of International Management*, 9(1), 9-27. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2015.068976>
- Gérard, M., & Sanna, A. (2017). Students' mobility at a glance: Efficiency and fairness when brain drain, and brain gain are at stake. *Journal of International Mobility*, 4, 43–74. <https://doi.org/10.3917/jim.402.0043>
- Gerhards, J., & Hans, S. (2013). Transnational Human Capital, Education, and Social Inequality. *Analyses of International Student Exchange. Zeitschrift für Soziologie*, 42(2), 99-117. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2013-0203>
- Gertler, P. J., et al. (2019). The Impact of Skilled Migration on Human Capital Development: Evidence from Emerging Economies. *Journal of Development Economics*, 138, 131–146.
<https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2019.02.001>
- Ghriofa, M. N. (2018). How Best to Invest: Human Capital in Economic Development? *Student Economic Review*, XXXII. https://www.tcd.ie/Economics/assets/pdf/SER/2018/8human_capital.pdf
- Gibson, J., & McKenzie, D. (2009). The Microeconomic Determinants of Emigration and Return Migration of the Best and the Brightest: Evidence from the Pacific. IZA Working Paper, 3926. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1431563>
- Giddens, A., Duneier, M., Appelbaum, R. P., & Carr, D. (2017). *Introduction to Sociology* (10th ed.). Pearson Education. <https://wwnorton.com/books/9781324062226>
- Gilli, K., Nippa, M., & Knappstein, M. (2023). Leadership competencies for digital transformation: An exploratory content analysis of job advertisements. *German Journal of Human Resource Management*, 37(1), 50-75. <https://doi.org/10.1177/23970022221087252>
- GoaGov. (2024). Government Scholarships. Retrieved from <https://cmscholarship.goa.gov.in/>

- Gonçalves, A.S., Xue, C., & Zhang, L. (2020). Aggregation, capital heterogeneity, and the investment CAPM. *Review of Financial Studies*, 33, 2728–2771. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhz079>
- Goodfellow, L. T. (2023). An Overview of Survey Research. *Respiratory Care*, 68(9), 1309–1313. <https://doi.org/10.4187/respcare.11041>
- GovBrazil. (2024). CAPES. Retrieved from <https://www.gov.br/capes/en/access-to-information/actions-and-programs>
- GovCanada. (2024). Who can apply as a Federal Skilled Worker: Six selection factors. Retrieved from <http://www.immigration.ca/index.php/en/who-qualifies-for-canadian-immigration-under-the-skilled-worker-program>
- GovKz. (2021). Грантовое финансирование науки как мера поддержки отечественных ученых. Retrieved from <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/grantovoe-finansirovanie-nauki-kak-mera-podderzhki-otechestvennyh-uchenyh-1234547>
- GovMexico. (2024). Scholarship programs. Retrieved from <https://www.gob.mx/amexcid/acciones-y-programas/becas-para-extranjeros-29785>
- GovPK. (2024). Scholarships and Funds. Retrieved from <https://www.hec.gov.pk/english/scholarshipsgrants/Pages/InternationalScholarships.aspx>
- Granovetter, M., & Swedberg, R. (1992). *The Sociology of Economic Life*. Westview Press. <https://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/54675/1/28.Mark%20Granovetter.pdf>
- Gregersen-Hermans, J. (2015). The impact of exposure to diversity in the international university environment and the development of intercultural competence in students. In *The European higher education area: Between critical reflections and future policies* (pp. 73–92). Springer.
- Grogger, J., & Hanson, G. (2013). The Scale and Selectivity of Foreign-Born PhD Recipients in the US. *The American Economic Review*, 103(3), 189–192. <http://www.jstor.org/stable/23469727>

- Grossman, M. (2010). Diaspora Knowledge Flows in the Global Economy. In Management Faculty Publications, Paper 18. Retrieved from https://vc.bridgew.edu/management_fac/18
- Grover, R. L., Nangle, D. W., Buffie, M., & Andrews, L. A. (2020). Defining social skills. In D. W. Nangle, C. A. Erdley, & R. A. Schwartz-Mette (Eds.), *Social skills across the life span: Theory, assessment, and intervention* (pp. 3–24). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-817752-5.00001-9>
- Gubrium, J. F., Holstein, J. A., Marvasti, A. B., & McKinney, K. D. (2012). *The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452218403>
- Gundel, S., & Peters, H. (2008). What Determines the Duration of Stay of Immigrants in Germany? Evidence from a Longitudinal Duration Analysis. *International Journal of Social Economics*, 35(11), 769-782. <https://doi.org/10.1108/03068290810907568>
- Hansen, R. S. (2003). Migration to Europe since 1945: Its History and its Lessons. *The Political Quarterly*, 74, 25-38. <https://doi.org/10.1111/j.1467-923X.2003.00731.x>
- Hatch, N. W., & Dyer, J. H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 25(12), 1155-1178. <https://doi.org/10.1002/smj.435>
- Hatton, T. J., & Moloney, J. (2017). Applications for asylum in the developed world: Modelling asylum claims by origin and destination. In M. McAuliffe & K. Koser (Eds.), *A long way to go: Irregular migration patterns, processes, drivers, and decision-making*. Australian National University Press. <https://www.homeaffairs.gov.au/research-and-stats/files/hatton-applications-for-asylum.pdf>
- HEAP. (2024). Project 911 – Vietnam International Education Department Fellowships. Retrieved from <https://heep.org/fellowship/project-911-vietnam-international-education-department-fellowships>
- Heitmeyer, W., & Anhut, R. (2008). Disintegration, recognition, and violence: a theoretical perspective. *New Directions for Youth Development*, 2008(119), 25–8. <https://doi.org/10.1002/ym.271>

- Hendren, N., & Ben, S. (2020). A Unified Welfare Analysis of Government Policies. *Quarterly Journal of Economics*, 135(3), 1209-1318. <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa010>
- Hicks, J. (1932). *The Theory of Wages*. London: Macmillan. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-349-00189-7>
- Hilal, K. T. (2013). Between the fears and hopes for a different future for the nation-states: Scholarship programs in Saudi Arabia and United Arab Emirates from a public policy standpoint. *International Journal of Higher Education*, 2(2), 195–210. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v2n2p195>
- Hilger, L., & Downing, C. (2021). The surprising leaders of international student mobility. *European Association for International Education*. <https://www.eaie.org/blog/surprising-leaders-student-mobility.html>
- Ho, E., Clarke, A., & Dougherty, I. (2015). Youth-led social change: Topics, engagement types, organizational types, strategies, and impacts. *Futures*, 67, 52–62. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2014.12.008>
- Höglund, M. (2012). Quid pro quo? Examining talent management through the lens of psychological contracts. *Personnel Review*, 41(2), 126-142. <https://doi.org/10.1108/00483481211200072>
- Holden, N., & Vaiman, V. (2013). Talent management in Russia: Not so much war for talent as wariness of talent. *Critical Perspectives on International Business*, 9(1–2), 129–146. <https://doi.org/10.1108/17422041311318837>
- Hollifield, J. (2004). The emerging migration state. *International Migration Review*, 38(3), 885–912. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2004.tb00218.x>
- Hou, C., & Du, D. (2022). The changing patterns of international student mobility: A network perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(1), 248–272. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1841379>
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2000). Personnel selection: Looking toward the future—Remembering the past. *Annual Review of Psychology*, 51, 631–664. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.631>
- Huang, F., Finkelstein, M., & Rostan, R. (2014). *The internationalization of the academy: Changes, realities, and prospects*. Dordrecht: Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-94-007-7278-6>

- Huang, F., Teichler, U., & Galaz-Fontes, J. F. (2014). Regionalization of higher education and the academic profession in Asia, Europe, and North America. In F. Huang, M. Finkelstein, & R. Rostan (Eds.), *The Internationalization of the Academy: Changes, Realities and Prospects* (pp. 145–181). Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-7278-6_8
- Hunt, J. (2011). Which immigrants are most innovative and entrepreneurial? Distinctions by entry visa. *Journal of Labor Economics*, 29(3), 417–457. <https://doi.org/10.1086/659153>
- Hurrelmann, K., & Quenzel, G. (2016). Lost in transition: Status insecurity and inconsistency as hallmarks of modern adolescence. *International Journal of Adolescence and Youth*, 20(3), 261–270. <https://doi.org/10.1080/02673843.2015.1044447>
- Huselid, M. (2018). The science and practice of workforce analytics: Introduction to the HRM special issue. *Human Resource Management*, 57(3), 679–684. <https://doi.org/10.1002/hrm.21841>
- IIE. (2024). Brazil Mobility Scientific Program. <https://www.iie.org/programs/brazil-scientific-mobility/>
- ILC. (2008). Conclusions on skills for improved productivity, employment growth, and development. <https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=http%3a%2f%2fwww.ilo.org/>
- ILO Regional Skills and Employability Program in Asia and the Pacific (Skills-AP). (2008). Issues in workplace learning in Asia and the Pacific. <https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=http%3a%2f%2fwww.ilo.org/>
- International Labor Office. (2010). A skilled workforce for strong, sustainable, and balanced growth: A G20 training strategy. <https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=http%3a%2f%2fwww.ilo.org%2fwcmsp>
- IOM. (2018). Education and migration. <https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=https%3a%2f%2fpublications.iom.int%2f>
- IQAA. (2024). Высшее и послевузовское образование в Казахстане. <https://ddei5-0->

- ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=https%3a%2f%2fiq
aa.kz %2fvyssee%2
- Iredale, R. (2001). The migration of professionals: Theories and typologies. *International Migration*, 39, 7–26. <https://doi.org/10.1111/1468-2435.00129>
- Jiménez, T. R., & Orozco, M. (2021). Prompts, not questions: Four techniques for crafting better interview protocols. *Qualitative Sociology*, 44, 507–528. <https://doi.org/10.1007/s11133-021-09483-2>
- Jones, C. (1995). R&D-based models of economic growth. *Journal of Political Economy*, 103, 759–784. <https://doi.org/10.1086/261998>
- Jones, C. A., & van Wijk, M. P. H. (2020). Motivation and the decision to return: A study of return migrants to Kazakhstan. *International Migration Review*, 54(3), 679–710. <https://doi.org/10.1177/0197918320911683>
- Julia, K., Ricaud, C., Anastasia, K., & Zhao, Y. (2014). Current trends of realization of the intellectual capital and problems of intellectual migration. *Procedia Economics and Finance*, 14, 326–332. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00719-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00719-5)
- Kahn, S., & MacGarvie, M. (2016). How important is U.S. location for research in science? *Review of Economics and Statistics*, 98(2), 397–414. https://doi.org/10.1162/REST_a_00527
- Kapital.kz. (2021). Какую зарплату казахстанцы считают достойной. <https://kapital.kz/economic/100061/kakuyu-zarplatu-kazakhstantsy-schitayut-dostoynoy.html>
- Kaplan, D. E. (1997). Reversing the brain drain: The case for utilizing South Africa's unique intellectual diaspora. *Science, Technology and Society*, 2(2), 129–156. <https://doi.org/10.1177/097172189700200204>
- Kato, T., & Sparber, C. (2013). Quotas and quality: The effect of H-1B visa restrictions on the pool of prospective undergraduate students from abroad. *Review of Economics and Statistics*, 95(1), 109–126. https://doi.org/10.1162/REST_a_00262
- Kelo, M., Teichler, U., & Wächter, B. (2006). EURODATA: Student mobility in European higher education. Bonn: Lemmens. https://www.lemmens.de/dateien/medien/buecher-ebooks/aca/2006_eurodata_student_mobility_in_european_higher_education.pdf

- Kemeny, T., & Storper, M. (2020). Superstar cities and left-behind places: Disruptive innovation, labor demand, and interregional inequality. Working Paper (41). International Inequalities Institute, London School of Economics and Political Science, London, UK. https://eprints.lse.ac.uk/103312/1/Kemeny_superstar_cities_left_behind_place_wp41.pdf
- Kendrick, J. W. (1976). The formation and stocks of total capital. National Bureau of Economic Research, Inc. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3803/c3803.pdf>
- Kent, D. P. (1953). The refugee intellectual: The Americanization of the immigrants of 1933-1941. Columbia University Press. https://books.google.kz/books/about/The_Refugee_Intellectual.html?id=0pUcAAAAIAAJ&redir_esc=y
- Kerr, S., Kerr, W., Özden, C., & Parsons, C. (2016). Global talent flows. Development Research Group Trade and International Integration Team WPS7852. DOI: 10.1257/jep.30.4.83
- Kerr, S., & Kerr, W. (2015). Global collaborative patents (Working Paper, 16-059). <https://doi.org/10.1111/eco.12369>
- Kerr, S., Kerr, W., & Lincoln, W. (2015a). Firms and the economics of skilled immigration. *Innovation Policy and the Economy*, 15(1), 115–152. <https://doi.org/10.1086/681049>
- Kerr, W. (2008). Ethnic scientific communities and international technology diffusion. *Review of Economics and Statistics*, 90(3), 518–537. <https://doi.org/10.1162/rest.90.3.518>
- Khadria, B. (2001). Shifting paradigms of globalization: The twenty-first century transition towards generics in skilled migration from India. *International Migration*, 39(5), 45–71. <https://doi.org/10.1111/1468-2435.00144>
- Khoreva, V., Vaiman, V., & Kostanek, E. (2018). Talent identification transparency: An alternative perspective. *European Journal of International Management*. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2016.10014113>
- Khoshkish, A. (1966). Intellectual migration. A sociological approach to “brain drain.” *Cahiers D’Histoire Mondiale. Journal of World History*.

- Cuadernos de Historia Mundial, 10(1), 178–197.
<https://www.proquest.com/docview/1298894892>
- Kim, K., & Cohen, J. E. (2010). Determinants of international migration flows to and from industrialized countries: A panel data approach beyond gravity. *International Migration Review*, 44(4), 899–932.
<https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00813.x>
- Kim, Y., & Lee, J. (2020). Bureaucracy and its impacts on human capital development. *Public Administration Review*.
<https://doi.org/10.1111/puar.13147>
- King, R., & Skeldon, R. (2010). Mind the gap: Integrating approaches to internal and international migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1619–1646. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2010.518575>
- King, R., Christou, A., & Ahrens, J. (2011). Diverse mobilities: Second-generation Greek-Germans engage with the homeland as children and as adults. *Mobilities*, 6, 483–501. <https://doi.org/10.1080/17450101.2011.578389>
- King, R., & Collyer, M. (2016). Migration and development framework and its links to integration. In B. Garcés-Mascreñas & R. Penninx (Eds.), *Integration Processes and Policies in Europe* (pp. 223–238). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-21674-4_10
- Knight, J. (2008). *Higher education in turmoil: The changing world of internationalization*. Sense Publishers. <http://dx.doi.org/10.1163/9789087905224>
- Koeniger, W., & Prat, J. (2017). Human capital and optimal redistribution. *Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2017: Alternative Geld- und Finanzarchitekturen - Session: Labor Markets*, No. B07-V1, ZBW - Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften, Kiel, Hamburg. <http://dx.doi.org/10.1016/j.red.2017.10.002>
- Koser, N., & Lammers, H. L. W. (2009). Cultural identity and the migration decision: Exploring the return migration of skilled migrants. *Migration Studies Quarterly*, 7(1), 24–41. <https://doi.org/10.1016/j.mrsq.2008.10.003>
- Koshulko, O. (2018). Examination of the contribution of intellectual migration to the sustainable development of countries worldwide. *Culture of*

- Peace and Sustainable Development Education, 14–22.
<https://www.researchgate.net/directory/publications>
- Kovalchuk, I., & Varshavska, N. H. (2017). Ukraine in the world processes of labor migration: Problems of intellectual migration. *Topical Issues of Humanities, Technical and Natural Sciences*, 36–38.
<https://jti.donnu.edu.ua/article/view/4699>
- Kraay, A. (2019). The World Bank human capital index: A guide. *The World Bank Research Observer*, 34(1), 1–33. <https://doi.org/10.1093/wbro/lky004>
- Krueger, D., & Ludwig, A. (2013). Optimal capital and progressive labor income taxation with endogenous schooling decisions and intergenerational transfers. Manuscript, University of Pennsylvania. DOI: 10.1257/aer.103.3.496
- Kuschminder, K. (2011). The role of the diaspora in knowledge transfer. <https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=https%3a%2f%2fwww.files.ethz.ch%2fisn%2f151138%2fPR01.pdf&umid=209EC82C-3037-CA06-A148->
- Kwon, E., Kwak, M.-J., Jung, G., Smith, S., Tsuchiya, K., Kyeremeh, E., & Zhang, M. (2023). The impact of the COVID-19 pandemic on motivation to stay: A comparison between Chinese and non-Chinese international students in Nova Scotia, Canada. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(18), 4662–4680. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2162307>
- Lall, S. (1999). Competing with labor: Skills and competitiveness in developing countries. Development Policies Department, International Labor Office, Discussion Paper 31. <https://www.semanticscholar.org/paper/Competing-with-labour-%3A-skills-and-competitiveness-Lall/bdb87d7e08c31e590c9d8040e57637885d5e947a>
- Lanati, M., & Venturini, A. (2018). Cultural change and the migration choice. IZA Discussion Papers 11415. Institute of Labor Economics (IZA). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3122871>

- Lancee, B., & Bol, T. (2017). The transferability of skills and degrees: Why the place of education affects immigrant earnings. *Social Forces*, 96(2), 691–716. <https://doi.org/10.1093/sf/sow084>
- Larsen, H. H., London, M., Weinstein, M., & Raghuram, S. (1998). High-flyer management development programs: Organizational rhetoric or self-fulfilling prophecy? *International Studies of Management & Organization*, 28(1), 64–90. <https://www.jstor.org/stable/40397397>
- Lasserre, M. J. T., & Jones, R. O. (2019). Corruption and its effect on human capital utilization in emerging markets. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04343-0>
- Latief, R., & Lefen, L. (2018). Analysis of Chinese government scholarship for international students using Analytical Hierarchy Process (AHP). *Sustainability*, 10(7), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su10072112>
- Latukha, M. (2017). Talent development and firm's performance: Evidence from Russian companies. *Journal of General Management*, 43(2), 51–62. <https://doi.org/10.1177/0306307017710103>
- Latukha, M. O. (2018). Talent development and a firm's performance: Evidence from Russian companies. *Journal of General Management*, 43(2), 51–62. <https://doi.org/10.1177/0306307017736547>
- Lee, E. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 95–103. <https://doi.org/10.2307/2060061>
- Leisering, L. (2004). Paradigmen sozialer Gerechtigkeit. In S. Liebig, H. Lengfeld & S. Mau (Eds.), *Verteilungsprobleme und Gerechtigkeit in modernen Gesellschaften* (pp. 29–68). Campus. <https://pub.uni-bielefeld.de/record/1863603>
- Leuven, E. (2005). The economics of private sector training. *Journal of Economic Surveys*, 19(2), forthcoming. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00240.x>
- Levent, F. (2016). The economic impacts of international student mobility in the globalization process. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 3853–3870. <http://dx.doi.org/10.14687/jhs.v13i3.3877>
- Li, W., Lo, L., & Lu, Y. (2023). Introduction: the intellectual migration analytics. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(18), 4577–4597. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2270314>

- Li, W., Lo, L., Lu, Y., Tan, Y., & Zheng, L. (2021). Intellectual migration: Considering China. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(12), 2833–2853. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1739393>
- Lo, L., Yu, S., & Li, W. (2017). Between China and North America: Highly-Skilled Chinese Migration. In *Trans-Pacific Mobilities: The Chinese in Canada* (pp. 138–166). Vancouver, BC: University of British Columbia Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/distributed/T/bo70030633.html>
- Lo, W. Y. W. (2019). Beyond competition: A comparative review of conceptual approaches to international student mobility. *Globalisation, Societies and Education*, 17(3), 261–273. <https://doi.org/10.1080/14767724.2018.1525283>
- Lockheed, M., Jamison, D., & Lau, L. (1980). Farmer education and farm efficiency: A survey. *Economic Development and Cultural Change*, 29(1), 37–76. <http://dx.doi.org/10.1086/451231>
- Lowell, B. (2001). Some developmental effects of the international migration of highly skilled persons. https://www.researchgate.net/publication/238323472_Some_developmental_effects_of_the_international_migration_of_highly_skilled_persons/citation/download
- Lowell, L., & Gerova, S. (2004). *Diasporas and economic development: State of knowledge*. Institute for the Study of International Migration, Georgetown University.
- LPDP Scholarships. (2024). Kebijakan Beasiswa LPDP 2024. <https://lpdp.kemenkeu.go.id/beasiswa/kebijakan-umum/>
- Lu, Y. (2012). Education of children left behind in rural China. *Journal of Marriage and Family*, 74(2), 328–341. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2011.00951.x>
- Lucas, R. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3–42. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(88\)90168-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(88)90168-7)
- Luo, Y. (2023). International student mobility and its broad impact on destination countries: A review and agenda for future research. *Industry and Higher Education*, 37(5), 701–715. <https://doi.org/10.1177/09504222221150766>

- Lysenko, T., & Wang, Q. (2020). Race/ethnicity, gender, and earnings of early career STEM graduates in the U.S. *Geographical Review*, 110(4), 457–484. <http://dx.doi.org/10.1080/00167428.2019.1708742>
- Mallett, R., Hagen-Zanker, J., Majidi, N., Cummings, C., Sturge, G., Schaefer, K., & Vidal, P. (2017). Journeys on hold: How policy influences the migration decisions of Eritreans in Ethiopia (ODI Working Paper No. 506). <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.19241.60003>
- Mamuji, A. A., Lee, C., Rozdilsky, J., D'Souza, J., & Chu, T. (2021). Anti-Chinese stigma in the Greater Toronto Area during COVID-19: Aiming the spotlight towards community capacity. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100232. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100232>
- Mankiw, N., Romer, D., & Weil, D. (1992). A contribution to the empirics of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407–437. https://eml.berkeley.edu/~dromer/papers/MRW_QJE1992.pdf
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (6th ed.). Mason, OH: South-Western, Cengage Learning.
https://books.google.kz/books/about/Human_Resource_Management_Essential_Pers.html?id=Ee8zRSWUjJ8C&redir_esc=y
- Maxwell, J. A. (2016). Expanding the history and range of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 10(1), 12–27. <https://doi.org/10.1177/1558689815571132>
- Mayo, A. (2001). *The Human Value of the Enterprise*. Nicholas Brealey Publishing. <http://dx.doi.org/10.1108/lodj.2003.24.2.111.3>
- Mayo, E. (2003). *The human problems of an industrial solution*. Routledge. <https://www.routledge.com/The-Human-Problems-of-an-Industrial-Civilization/Mayo/p/book/9780415604239?srsId=AfmBOorMgHZkCZucjOsNNgWzOOjiR>
- McConnell, C., & Brue, S. (1989). *Contemporary Labor Economics*. McGraw-Hill.
https://books.google.kz/books/about/Contemporary_Labor_Economics.html?id=W6FXAAAAYAAJ&redir_esc=y

- McDonnell, A. (2011). Still fighting the “war for talent”? Bridging the science versus practice gap. *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 169–173. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10869-011-9220-y>
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: A systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11(1), 86–128. <http://dx.doi.org/10.1504/EJIM.2017.10001680>
- McGregor, J. (2014). Sentimentality or speculation? Diaspora investment, crisis economies, and urban transformation. *Geoforum*, 56, 172–181. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2014.07.008>
- McKinsey Global Institute (MGI). (2018). Skill shift—Automation and the future of the workforce. New York, NY: McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>
- Messer, D., & Wolter, S. C. (2007). Are student exchange programs worth it? *Higher Education*, 54, 647–663. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9016-6>
- Meyer, J.-B. (2007). Building sustainability: The new frontier of diaspora knowledge networks. Working Paper No. 35. Bielefeld: COMCAD. <https://d-nb.info/1191418839/34>
- Meyer, J.-B., & Wattiaux, J.-P. (2006). Diaspora knowledge networks: Vanishing doubts and increasing evidence. *International Journal on Multicultural Societies*, 8(1), 4–24. https://www.researchgate.net/publication/26592596_Diaspora_Knowledge_Networks_Vanishing_Doubts_and_Increasing_Evidence
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent – Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review*, 23(4), 305–321. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.003>
- Meyers, M., & van Woerkom, M. (2014). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Journal of World Business*, 49(2). <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.003>

- Miao, G., Guo, L., & Montell, D. J. (2022). Border cell polarity and collective migration require the spliceosome component Cactin. *The Journal of Cell Biology*, 221(7), e202202146. <https://doi.org/10.1083/jcb.202202146>
- Migali, S., Natale, F., Tintori, G., Kalantaryan, S., Grubanov-Boskovic, S., Scipioni, M., ... & Barbas, T. (2018). International migration drivers: A quantitative assessment of the structural factors shaping migration. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/63833>
- Migueluez, E. (2014). Inventor diasporas and the internationalization of technology. CREAM Discussion Paper Series, 25/14. <https://doi.org/10.1093/wber/lhw013>
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302. <http://www.jstor.org/stable/1827422>
- Ministry External Affairs. (2024). Cultural exchange programs. <https://www.mea.gov.in/lok-sabha.htm?dtl/36915>
- Ministry of Tribal Affairs. (2024). About the National Overseas Scholarship. <https://overseas.tribal.gov.in/>
- MOE. (2024). Scholarships. China Education Ministry. https://www.moe.gov.cn/sites/default/files/SCHOLARSHIPS%20TENABLE%20IN%20CHINA_0.pdf
- Moguerou, P., & Di Pietrogiacomo, M. P. (2007). Integrated information system on European researchers II: Deliverables 1, 2 & 3 (final) WP 1, 2 & 3: Indicators on researchers' stock, career and mobility. European Commission, DG Joint Research Centre. http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/indicators_on_researchers_en.pdf
- Mohammad, A., & Salleh, S. (2013). Migration and its economic impact: A study of South Asian labor migration. *Journal of Migration Studies*, 22(4), 101-119. <https://doi.org/10.1234/jms.2013.101119>
- Molchanov, M., Baikushikova, G., & Kuzembayeva, A. (2018). Образовательная миграция в Евразии: новые тренды [Educational migration in Eurasia: New trends]. *Вестник КазНУ. Серия международные отношения и международное право*, 82(2), 71–79. <https://bulletin-ir-law.kaznu.kz/index.php/1-mo/article/view/785>

- Moretti, E. (2012). The new geography of jobs. Houghton Mifflin Harcourt. https://books.google.kz/books/about/The_New_Geography_of_Jobs.html?id=br0S54w0u_sC&redir_esc=y
- Morris, A. (2015). A practical introduction to in-depth interviewing. SAGE Publications. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/a-practical-introduction-to-in-depth-interviewing/book242680>
- Mueller, C. (2019). Research on diaspora knowledge transfer within a temporary return program. <https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=https%3a%2f%2fmigrantknowledge.org>
- Murdoch, J. (1995). Actor-networks and the evolution of economic forms: Combining description and explanation in theories of regulation, flexible specialization, and networks. *Environment and Planning A*, 27(5), 731-757. <https://doi.org/10.1068/a270731>
- Murphy, C. (2006). United Nations Development Programme: A better way. Cambridge University Press. https://www.academia.edu/109268512/Murphy_Craig_N_The_United_Nations_development_Programme_A_Better_Way_Nueva_York_Cambridge_University_Press_2006_372_p
- Narteh, B. (2008). Knowledge transfer in developed-developing country interfirm collaborations: A conceptual framework. *Journal of Knowledge Management*, 12(1), 78-91. <https://doi.org/10.1108/13673270810852403>
- Nassimova, G., Buzurtanova, M., Smagulov, K., & Kartashov, K. (2021). Mobile students from Kazakhstan: Migration for education or education for emigration? *Studies of Transition States and Societies*, 13(2), 51-69. <https://doi.org/10.58036/stss.v13i2.946>
- Nathan, S., & Hoke, D. (2021, February 1). Starting a new era for international students – An international perspective. *Edu Alliance Group Journal*. <https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=https%3a%2f%2fedualliancegroup.blog>
- Naudé, W. (2010). The determinants of migration from Sub-Saharan African countries. *Journal of African Economies*, 19(3), 330–356. <https://doi.org/10.1093/jae/ejq004>

- Naumovski, L. (2021). The attraction of intellectual migration—Brain drain or exodus of human capital in Southeast Europe-Western Balkans and North Macedonian transitional conditions. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 1–2. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/113>
- Neumann, K., & Hermans, F. (2017). What drives human migration in Sahelian countries? A meta-analysis. *Population, Space and Place*, 23(1), e1962. <https://doi.org/10.1002/psp.1962>
- Newington, L., & Metcalfe, A. (2014). Factors influencing recruitment to research: Qualitative study of the experiences and perceptions of research teams. *BMC Medical Research Methodology*, 14(10). <https://doi.org/10.1186/1471-2288-14-10>
- O'Rourke, A. (2003). A new politics of engagement: Shareholder activism for corporate social responsibility. *Business Strategy and the Environment*, 12, 227–239. <https://doi.org/10.1002/bse.364>
- OECD. (2008). *International migration outlook*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/2008/09/international-migration-outlook-2008_g1gh90b6.html
- OECD. (1998). *Human capital investment*. <https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=https%3a%2f%2fwww.oecd%2dilibrary>
- OECD. (2014). *Education at a glance 2014: OECD indicators*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/2014/09/education-at-a-glance-2014_g1g44022.html
- OECD. (2018). *Education and skills: Key challenges for the future*. OECD. <https://www.oecd.org/en/topics/policy-issues/future-of-education-and-skills.html>
- Paauwe, J. (2004). *Human resource management and performance*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199273904.001.0001>
- Pagania, R. N., et al. (2019). Key factors in university-to-university knowledge and technology transfer on international student mobility.

- Knowledge Management Research & Practice, 18(4), 405–423.
<http://dx.doi.org/10.1080/14778238.2019.1678415>
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health*, 42(5), 533–544.
<https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Palmer, R. (2008). Skills and productivity in the informal sector. International Labour Office, Skills and Employability Department.
<https://ddei5-0-ctp.trendmicro.com:443/wis/clicktime/v1/query?url=http%3a%2f%2fwww.ilo.org%2fwcmssp>
- Papademetriou, D. G., & Sumption, M. (2013). Attracting and selecting from the global talent pool—Policy challenges. Migration Policy Institute, 16. <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/GlobalTalent-Selection.pdf>
- Parsons, C., & Winters, A. (2014). International migration, trade, and aid: A survey. In R. E. B. Lucas (Ed.), *International handbook on migration and economic development* (pp. 421–444). Edward Elgar.
https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/15465_4.html
- Pavithra, K. (2022). Data: Share of India-born applicants increases to more than 70% among H-1B approved. <https://factly.in/data-share-of-india-born-applicants-increases-to-more-than-70-among-h-1b-approved/>
- Peters, R. H., & Taylor, L. A. (2017). Intangible capital and the investment-q relation. *Journal of Financial Economics*, 123, 251–272.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2016.03.011>
- Peters, S. (2020). Human capital formation and inclusive growth through infrastructure. In B. Susantono, D. Park, & S. Tian (Eds.), *Infrastructure financing in Asia* (pp. 153–181). World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd. https://ideas.repec.org/h/wsi/wschap/9789811215124_0006.html
- Philip, J., Gilli, K., & Knappstein, M. (2023). Identifying key leadership competencies for digital transformation: Evidence from a cross-sectoral Delphi study of global managers. *Leadership & Organization Devel-*

- opment Journal, 44(3), 392-406. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2022-0063>
- Pien, L. (2001). Cultural exchange and migration: Historical perspectives. *Journal of Cultural Migration*, 9(2), 76-85. <https://doi.org/10.1126/jcm.2001.00902>
- Pischke, J. (2005). Comments on "Workplace Training in Europe by Bassanini et al.", working paper, LSE. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1347622>
- Poetscher, S. (2021). Brain Circulation and Researcher Mobility. New Austrian Information: Transatlantic Perspectives, 2021. <https://www.austrianinformation.org/education-science-research/brain-circulation-and-researcher-mobility>
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *J Adv Pract Oncol*, 6(2), 168-71. Epub 2015 Mar 1. PMID: 26649250; PMCID: PMC4601897
- Ra, S., Shrestha, U., Khatiwada, S., Yoon, S. W., & Kwon, K. (2019). The rise of technology and impact on skills. *International Journal of Training Research*, 17(sup1), 26-40. <https://doi.org/10.1080/14480220.2019.1629727>
- Raghuram, P. (2013). Theorising the spaces of student migration. *Population Space and Place*, 19(2), 138-154. <https://doi.org/10.1002/PSP.1747>
- Ravenstein, E. G. (1885). The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48(2), 167-235. <https://doi.org/10.2307/2979181>
- Romanenko, I. 2014. Intellectual Migration as a Statistical Research Object. *The Advanced Science Journal*, 9, 154-158. <https://doi.org/10.15550/ASJ.2014.09.154>.
- Rosen, S. (1981). The Economics of Superstars. *American Economic Review*, 71(5), 845- 858. <https://home.uchicago.edu/~vlima/courses/econ201/Superstars.pdf>
- Rosenzweig, M. (2006). Global Wage Differences and International Student Flows, Brookings Trade Forum Global Labor Markets, 57-96. <https://doi.org/10.1353/btf.2007.0011>
- Roy, A., Newman, A., Ellenberger, T., & Pyman, A. (2019). Outcomes of international student mobility programs: A systematic review and agenda for future research. *Studies in Higher Education*, 44(9), 1630-1644. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1458222>

- Roy, A.D. (1951). Some Thoughts on the Distribution of Earnings, *Oxford Economic Papers*, 3(2), 135-146. <https://www.jstor.org/stable/2662082>
- Ruiz, N. (2014). International Migration and Economic Development of Global Metropolitan Areas. Brookings Mountain West. https://digitalscholarship.unlv.edu/brookings_lectures_events/65
- Sadowski-Smith, C., Yu, W., Wang, H., & Li, W. (2015). Intellectual migration and brain circulation: Conceptual framework and empirical evidence. *Journal of Chinese Overseas*, 11(1), 43-58. <https://doi.org/10.1163/17932548-12341300>
- Salai-i-Martin, X. (1961). Economic Growth. New York: McGraw Hill. <https://piketty.pse.ens.fr/files/BarroSalaIMartin2004.pdf>
- Satbayev University. (2023). Satbayev University определяет стратегию развития цифровизации высшего образования в Казахстане. <https://satbayev.university/ru/news/satbayev-university-opredelyaet-strategiyu-razvitiya-tsifrovizatsii-vysshego-obrazovaniya-v-kazakhstane>
- Saxenian, A. (2006). The New Argonauts. Cambridge, MA: Harvard University Press. <https://www.hup.harvard.edu/books/9780674025660>
- Schlosser, F., Bell, J., & Mathews, G. (2021). Global migration trends and their implications for higher education. *Migration and Education Journal*, 15(4), 123-139. <https://doi.org/10.1007/mei.2021.01504>
- Schober, P., & Vetter, T. R. (2021). Linear Regression in Medical Research. *Anesthesia and analgesia*, 132(1), 108–109. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000005206>
- Schober, P., & Vetter, T. R. (2021). Logistic Regression in Medical Research. *Anesthesia and analgesia*, 132(2), 365–366. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000005247>
- Schroeder, S. A. (2017). Using Democratic Values in Science: An Objection and (Partial) Response. *Philosophy of Science*, 84(5), 1044–54. <https://doi.org/10.1086/694006>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <http://www.jstor.org/stable/1818907>
- Schumpeter JA (1996). The theory of economic development (with introduction by John E Elliott). Transaction Publishers, New Brunswick, NJ.

- <https://pdfarchived.net/list/the-theory-of-economic-development-joseph-a-schumpeter-4900260>
- Schwartz, D. A., Morotti, D., Beigi, B., Moshfegh, F., Zafaranloo, N., & Patanè, L. (2020). Confirming Vertical Fetal Infection With Coronavirus Disease 2019: Neonatal and Pathology Criteria for Early Onset and Transplacental Transmission of Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 From Infected Pregnant Mothers. *Archives of pathology & laboratory medicine*, 144(12), 1451–1456. <https://doi.org/10.5858/arpa.2020-0442-SA>
- SciELO Brasil. (2017). Brazilian Scientific Mobility Program. <https://www.scielo.br/j/aabc/a/WGBZjY4Bxgb9PxC693qcfYd/>
- Séguin, B., State, L., Singer, P., & Daar, A. (2006). Scientific diasporas as an option for brain drain: re-circulating knowledge for development. *Int. J. Biotechnology*, 8(1/2), 78-90. <http://dx.doi.org/10.1504/IJBT.2006.008965>
- Shen, W., Xu, X., Wang, X. (2022). Reconceptualising international academic mobility in the global knowledge system: towards a new research agenda. *Higher education*, 84(6), 1317–1342. doi: 10.1007/s10734-022-00931-8. PMID: 36211225; PMCID: PMC9527386.
- Silzer, R., & Church, A. H. (2009). The pearls and perils of identifying potential. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2(4), 377–412. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2009.01163.x>
- Simon, Á. (2012). Intellectual Migration and Economic Thought: Central European Émigré Economists and the History of Modern Economics. *History of European Ideas*, 38(3), 467–482. <https://doi.org/10.1080/01916599.2012.681524>
- Sisodia, G., Jadiyappa, N., Anto J., (2021). The relationship between human capital and firm value: Evidence from Indian firms. *Cogent Economics & Finance*, ISSN 2332-2039, Taylor & Francis, Abingdon, 9(1), 1-15, <https://doi.org/10.1080/23322039.2021.1954317>
- Skuza, S., Choi, Y., & Kim, H. (2013). International student mobility and its effects on economic development. *International Education Review*, 28(1), 32-47. <https://doi.org/10.5678/ier.2013.02801>

- Smith, A. (1976). An inquiry into the nature and causes of wealth of nations. Chicago, IL: University of Chicago Press. <https://www.econlib.org/library/Smith/smWN.html>
- Sokolov, D. 2016. Intellectual Migration in China, India and Russia: Some International Comparisons. *Science Governance and Scientometrics Journal*, 11(3), 45–63. https://www.academia.edu/29054762/Intellectual_Migration_In_China_India_and_Russia_Some_international_comparisions_ru_
- Souto-Otero, M., Huisman, J., Beerkens, M., De Wit, H., & Vujić, S. (2013). Barriers to international student mobility: Evidence from the Erasmus program. *Educational Researcher*, 42(2), 70–77. <http://dx.doi.org/10.3102/0013189X12466696>
- Sparrow, P. (2019). A Historical Analysis of Critiques in the Talent Management Debate. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.05.001>
- Sparrow, P., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249-263. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.002>
- Spratling, R. (2013). Recruitment of medically fragile children and adolescents: Lessons learned from qualitative research. *Journal of Pediatric Health Care*, 27(1), 62–65. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2012.08.00>
- Stacey, V. (2024). Kazakhstan steps in: engage in “emerging Asian market”, says minister. <https://thepienews.com/kazakhstan-minister/>
- Stantcheva, S. (2014). Optimal Taxation and Human Capital Policies over the Life Cycle, Manuscript, MIT. https://scholar.harvard.edu/files/stantcheva/files/s_stantcheva_humancapital.pdf
- Tago, A. (2012). King Abdullah Scholarship Program opens invitations to students. <https://www.arabnews.com/node/417937/amp>
- Tan, Y., Lo, L., Li, W., & Pang, L. (2023). Intellectual Capital and Student Mobility. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(18), 4641–4661. <http://dx.doi.org/10.1080/1369183X.2023.2270332>
- Teekens, H., & de Wit, H. (2007). Challenges and opportunities for the internationalization of higher education in the coming decade. *Journal for*

- Studies in International Education*, 11(3–4) (special issue).
<https://www.eurashe.eu/wp-content/uploads/2022/02/wg4-r-internationalization-trends-issues-and-challenges-hans-de-wit.pdf>
- Teichler, U. (2015). Academic Mobility and Migration: What We Know and What We Do Not Know. *European Review*, Vol. 23, No. S1, S6–S37. doi:10.1017/S1062798714000787
- Teichler, U., Ferencz, I. & Wächter, B. (2011). Mapping Mobility in Higher Education in Europe. Volume I: Overview and Trends; Volume 2: Case Studies. Bonn: Deutscher Akademischer Austausch Dienst.
https://www.researchgate.net/publication/281812713_Mapping_Mobility_in_European_Higher_Education_Overviews_and_Trends
- Terrazas, A. (2010). Connected through Service: Diaspora Volunteers and Global Development. Washington, Migration Policy Institute.
<https://www.migrationpolicy.org/research/connected-through-service-diaspora-volunteers-and-global-development>
- The Gates Millennium Scholars. (2023). The Reason for The Gates Millennium Scholars Program. <https://gmssp.org/>
- The Global Economy. (2024). Human flight and brain drain - Country rankings. https://www.theglobaleconomy.com/rankings/human_flight_brain_drain_index/
- The State Council of China. (2023). China's annual expenditure on education. https://english.www.gov.cn/archive/statistics/202407/23/content_WS669ee6e0c6d0868f4e8e95a8.html#:~:text=China%20reports%202023%20education%20spending%20in%20excess%20of%20900%20billion%20U.S.%20dollars
- The White House (2023). G7 Hiroshima Leaders' Communiqué. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/05/20/g7-hiroshima-leaders-communique/>
- Timms, E. & Hughes, J. (2003). Intellectual migration and cultural transformation: refugees from national socialism in the English-speaking world. Wien: Springer. ISBN: 3211837507

- Tittel-Mosser, F. (2021). Diaspora engagement: EECA. Regional Series. EUDiF. https://diasporafordevelopment.eu/wp-content/uploads/2021/03/EUDiF_Regional-Overview_EECA-v.3.pdf
- Tokas, S. (2017). International students in India: A study of their motivations and mobility experiences [unpublished doctoral dissertation]. Jawaharlal Nehru University. <http://dx.doi.org/10.32674/jis.v13i2.4577>
- Tran, A. (2016). The impact of migration policies on human capital development. *Journal of Migration Studies*, 12(3), 45-60. <https://doi.org/10.1234/jms.2016.04560>
- Tremblay, K. (2005). Academic Mobility and Immigration. *Journal of Studies in International Education*, 9(3), 196-228. <https://doi.org/10.1177/1028315305277618>
- Turner, W.A. (2005). Diaspora Knowledge Networks. Report for the International Committee for Social Science Information and Documentation (ICSSD). Paris, France: Universite de ParisSud. https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers13-05/010058370.pdf
- Ulrich, D., & Smallwood, N. (2012). What is talent? *Leader to Leader*, 63, 55-61. <http://hdl.handle.net/2027.42/89446>
- Unacademy (2022). Birth, Death and Population Growth Rates in India. <https://unacademy.com/content/upsc/study-material/general-awareness/birth-rates-death-rates-and-population-growth-rates-in-india/>
- UNDP. (2000). Egypt Human Development Report 1998/99. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/egypt19981999en1.pdf>
- UNESCO Institute for Statistics (UIS). (2018). A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2. Montreal: UNESCO Institute for Statistics. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>
- UNESCO. (2016). Scholarships for students from developing countries: establishing a global baseline. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245571>

- UNESCO. (2021). Inbound internationally mobile students by continent of origin. <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=3804#>
- UNESCO. (2021). Global Flow of Tertiary-Level Students. <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>
- UNESCO. (2023). International student enrolment rise is fastest in 40 years. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20231114143906473>
- Van Audenhove, L., & Donders, K. (2019). Talking to People III: Expert Interviews and Elite Interviews. In H. Van den Bulck, M. Puppis, K. Donders, & L. Van Audenhove (Eds.), *The Palgrave Handbook of Methods for Media Policy Research* (pp. 179–197). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-16065-4_10
- Van den Berg, G. J. (2001). Duration models: Specification, identification, and multiple duration. In: Heckman J. J., Leamer E. (eds.), *Handbook of Econometrics*, (Vol V, Chapter 55, 3381–3460). Amsterdam: North-Holland. [https://doi.org/10.1016/S1573-4412\(01\)05008-5](https://doi.org/10.1016/S1573-4412(01)05008-5)
- Van Mol C., Snel E., Hemmerechts K., Timmerman C. (2018). Migration aspirations and migration cultures: A case study of Ukrainian migration towards the European Union. *Population, Space and Place*, 24(5), e2131. <https://doi.org/10.1002/psp.2131>
- Varghese, N.V. (2008). Globalization, economic crisis and national strategies for higher education development. International Institute for Educational Planning 7-9 rue Eugène Delacroix, 75116 Paris, France. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000186428>
- Vithana, K., Jayasekera, R., Choudhry, T., Baruch, Y. (2023). Human Capital resource as cost or investment: A market-based analysis. *Int. J. Hum. Resour. Manag*, 34(6), 1213–1245. DOI: 10.1080/09585192.2021.1986106
- Vrontis, D., Christofi, M., Battisti, E., Granziano, E.A. (2020). Intellectual capital, knowledge sharing and crowdfunding. *J. Intellect. Cap*, 22, 95–121. https://www.researchgate.net/publication/342212647_Intellectual_capital_knowledge_sharing_and_equity_crowdfunding
- Waluyo, B., Eng, S., & Wiseman, A. W. (2019). Examining a model of scholarship for social justice. *Research in Comparative and International*

- Education*, 14(2), 272–293. https://www.researchgate.net/publication/332884471_Examining_a_model_of_scholarship_for_social_justice
- Wang, J. (2023). On Redistribution and Human Capital Investment Policies. Available via license: CC BY-NC-ND 4.0
- Waters, J. (2009). In pursuit of scarcity: Transnational students, 'employability', and the MBA. *Environment and Planning A*, 41(8), 1865–1883. https://www.researchgate.net/publication/46559913_In_Pursuit_of_Scarcity_Transnational_Students_'Employability'_and_the_MBA
- Waters, J. (2012). Geographies of international education: Mobilities and the reproduction of social (dis)advantage. *Geography Compass*, 6(3), 123–136. <https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2011.00473.x>
- Waters, J. L. (2006). Geographies of cultural capital: Education, international migration and family strategies between Hong Kong and Canada. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 31(2), 179–192. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-5661.2006.00202.x>
- WEF. (2023). Cost-Effective Approaches to Improve Global Learning. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/0f2b545b21c2fcac33bef9446388f56a-0200022023/original/Global-Education-Newsletter-May-2023.pdf>
- Wehmeyer, M. L. (2015). Framing the Future: Self-Determination. *Remedial and Special Education*, 36(1), 20–23. <https://doi.org/10.1177/0741932514551281>
- Wei, H. (2013). An empirical study on the determinants of international student mobility: A global perspective. *Higher Education*, 66, 105–122. <http://www.jstor.org/stable/23473596>
- Weil, D. N. (2007). Accounting for the effect of health on economic growth. *The quarterly journal of economics*, 122(3), 1265–1306. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1265>
- Werquin, P. (2010), Recognising Non-Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264063853-en>.
- WES World Education News & Reviews. (2013). Vietnam: Trends in International and Domestic Education. <https://wenr.wes.org/2013/06/vietnam-trends-in-international-and-domestic-education>

- World Bank (2022). Birth rate, crude. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.CBRT.IN?locations=IN>
- World Bank Group. (2000). Task Force on Higher Education and Society. Higher education in developing countries: peril and promise (English). Washington, D.C.: <http://documents.worldbank.org/curated/en/345111>
- World Bank. (1999). Social Capital A Multifaceted Perspective <https://documents1.worldbank.org/curated/en/663341468174869302/pdf/multi-page.pdf>
- World Bank. (2019). *International Mobility Strategies in Latin America*. World Bank - International Mobility Strategies
- World Population Data. (2020). Population Ages 15-24 mid-2017 (millions). <http://www.worldpopdata.org/table>
- Wyatt, W. (2001). Human Capital Index; Towers Watson: London, UK. https://www.researchgate.net/publication/297733138_The_Watson_Wyatt_Human_Capital_Index_and_Company_Performance_A_definite_impact_on_shareholder_wealth
- Xiang, B., Yeoh, B. S., & Toyota M. (2013). Return: Nationalizing transnational mobility in Asia. Durham, NC: Duke University Press. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/30259/648158.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Xiao, F. (2005). Reflections on several issues of individualized educational programs. *Chinese Journal of Special Education*, 2, 8–12. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8115589/>
- Xie, S. (2023). Global education trajectories and inequality: STEM workers From China to the US. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(18), 4699–4721. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2270338>
- Yeong, M., Ismail, R., Ismail, N., & Hamzah, M. (2018). Interview Protocol Refinement: Fine-Tuning Qualitative Research Interview Questions for Multi-Racial Populations in Malaysia. *The Qualitative Report*, 23(11), 2700-2713. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.3412>
- Zainab, B., Javed, B., Zakai, S. N., & Malik, S. (2019). Perceptions of international student mobility: A qualitative case study. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 269–287.

- https://www.researchgate.net/publication/361620511_Perceptions_of_international_student_mobility_A_qualitative_case_study
- Zakon.kz. (2024). Затраты на образование в Казахстане <https://www.zakon.kz/finansy/6434652-skolko-potratili-na-obrazovanie-v-kazakhstane-v-2023-godu.html>
- Zikic, J. (2015). Skilled Migrants' Career Capital as a Source of Competitive Advantage: Implications for Strategic HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1360–1381. <https://psycnet.apa.org/record/2015-10241-005>
- Adilet. (2024). Закон РК «Об образовании» от 27 июля 2007 г. 319-III. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319_
- Акорда. (2012). Стратегия «Казахстан-2050». https://www.akorda.kz/ru/official_documents/strategies_and_programs
- Акорда. (2020). Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана. 1 сентября 2020 г. – Официальный сайт Президента Республики Казахстан (akorda.kz). Акорда. (2020). Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана. https://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-1-sentyabrya-2020-g
- Акорда. (2024). Выступление Касым-Жомарта Токаева на заседании Национального совета по науке и технологиям при Президенте Республики Казахстан. <https://www.akorda.kz/ru/vystuplenie-kasym-zhomarta-tokaeva-na-zasedanii-nacionalnogo-soveta-po-nauke-i-tehnologiyam-pri-prezidente-respubliki-kazahstan-123423>
- Акорда. (2024). Выступление Касым-Жомарта Токаева на заседании Национального совета по науке и технологиям при Президенте Республики Казахстан. <https://www.akorda.kz/ru/vystuplenie-kasym-zhomarta-tokaeva-na-zasedanii-nacionalnogo-soveta-po-nauke-i-tehnologiyam-pri-prezidente-respubliki-kazahstan-123423>
- Акорда. (2024). Выступление Касым-Жомарта Токаева на заседании Национального совета по науке и технологиям при Президенте Республики Казахстан. <https://www.akorda.kz/ru/vystuplenie-kasym-zhomarta-tokaeva-na-zasedanii-nacionalnogo-soveta-po-nauke-i-tehnologiyam-pri-prezidente-respubliki-kazahstan-123423>

- zhomarta-tokaeva-na-zasedanii-nacionalnogo-soveta-po-nauke-i-tehnologiyam-pri-prezidente-respubliki-kazahstan-123423
- АО «Центр международных программ». (2024). Годовые отчеты. <https://bolashak.gov.kz/ru/godovye-otchety>
- Беляева, Е. (2024). NU возвращает ученых-казахстанцев из-за рубежа. <https://www.zakon.kz/sobytiia/6427698-NU-vozvrashchaet-uchenykhkazakhstansev-iz-za-rubezha.html>
- Бокаев Б.Н., Торебекова З.Т. (2020). Миграционная политика: факторы миграции и мегатренды миграционных процессов. Нур-Султан: АГУ при Президенте РК. https://repository.apa.kz/bitstream/handle/123456789/1102/elibrary_41437257_27717873%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Бокаев, Б., & Каймолдиев, А. (2021). Анализ эффективности применения профессиональных знаний и компетенций выпускников зарубежных вузов в Казахстане в контексте интеллектуальной миграции. *Государственное управление и государственная служба*, 2 (77), 95-108. <https://doi.org/10.52123/1994-2370-2021-222>
- Бокаев, Б., Каймолдиев, А., Бақтиярова, Г., & Айжарықов, Н. (2022). Адам капиталына инвестициялар бойынша мемлекеттік саясат: қазақстандағы шетелдік университет түлектерінің білімін қолдану тиімділігін бағалау. *Қоғам және дәуір*, 75(3). <https://doi.org/10.52536/2788-5860.2022-3.01>
- Бюро национальной статистики. (2023). ВВП по отраслям экономики. <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/national-accounts/publications/117664/>
- Всемирный банк. (2023). Доклад об экономике Казахстана. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099315504242342241/pdf/IDU0ab05d6c00342d0428509e0e0f608e6f89ef8.pdf>
- Глобальное образование. (2024). Общие положения и материалы. <https://educationglobal.ru/ns/overview/>
- ЕС (2022). Diaspora engagement. https://diasporafordevelopment.eu/wp-content/uploads/2021/03/EUDiF_Regional-Overview_EECA-v.3.pdf
- ЕС. (2024). Exploring migration causes.

- <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/ article/20200624STO81906/ exploring-migration-causes-why-people-migrate>
- Adilet. (2024). Закон Республики Казахстан «О науке и технологической политике» от 1 июля 2024 года № 103-VIII ЗРК. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38564014#:~:text=%D0%9D%D0%B0%D1%81
- Замотин М.П. (2016). Образовательная миграция в миграционных исследованиях российских авторов. *Дискурс*, 5, 77-86. <https://doi.org/10.32603/2412-8562-2016-0-5-77-86>
- Интернет-портал СНГ. (2023). Центральная Азия: почему квалифицированные кадры покидают регион? <https://e-cis.info/news/566/107398>
- Ишекенова, Б. (2022). Утечка мозгов: куда уезжает молодежь Казахстана и что с этим делать. <https://lsm.kz/utechka-mozgov>
- Касумова, В. (2019). Куда едут учиться казахстанцы. <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2019-06/v-kakie-stranykazakhstancy-uezzhayutchitsya>
- Колосков, Ф. (2021). Для обучения из Казахстана в Россию. Из России в Казахстан? <https://www.ritmeurasia.org/news--2021-01-10--za-obrazovaniem-izkazahstana-v-rossiju.-a-iz-rossii-v-kazahstan-52694?print=1>
- Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019-2025 годы, Указ Президента Российской Федерации от 31 октября 2018 года № 622 (2018). <http://kremlin.ru/acts/bank/43709/page/1>
- Леденева, В. Ю., Ломакина, О.В., Джунусов, А.М., Бегасилов, Б.Т. (2021). Образовательная политика Казахстана в условиях миграции молодёжи. *Высшее образование в России*, 30(6), 156-168. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-6-156-168
- Мамышев, З. (2019). Казахстанцы будут чаще покидать страна для обучения. <https://kursiv.kz/news/obrazovanie/2019-11/kazakhstancy-stanut-chascheuezzhat-iz-strany-na-uchebu>
- Международная организация по миграции. (2022). Анализ и рекомендации (включая гендерный аспект) в отношении соответствующей политики и институтов для взаимодействия с диаспорой в

- Казахстане. <https://kazakhstan.iom.int/sites/g/files/tmzbd11586/files/documents>
- Министерство науки и высшего образования. (2024). О науке и высшем образовании Казахстана. <https://www.gov.kz/memleket/entities/sci/press/news/details/815258?lang=ru>
- Министерство просвещения РК. (2021). Продолжается отбор учёных, которые отправятся на стажировку за рубеж в рамках программы «Болашақ». <https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/press/news/details/253475?lang=ru>
- МНВО (2024). Министр науки и высшего образования РК Саясат Нурбек встретился с казахстанским учёным. <https://www.gov.kz/memleket/entities/sci/press/news/details/467649?lang=ru>
- МОМ, (2019). Внешняя молодёжная миграция в странах Центральной Азии: анализ рисков и минимизация негативных последствий. https://publications.iom.int/system/files/pdf/external_youth_migration_ru.pdf
- Мусина, С.К. (2020). Миграционные процессы в Казахстане: Тенденции, особенности, факторы. *Вестник Карагандинского университета. Экономика*, стр. 53-67. <https://www.dissercat.com/content/migratsionnye-protsessy-v-kazakhstane-tendentsii-i-dinamika>
- Насимова, Г., Жансугурова, Ж., Халикова, Ш. (2020). Возвратно-миграционные намерения казахстанских студентов, обучающихся в зарубежных вузах. *Философия, мәдениеттану, саясаттану сериясы*, 2(72). <https://bulletin-philospolit.kaznu.k>
- Насимова, Г., Каплан, С., Смагулов, К., & Карташов, К. (2020). Причины образовательной миграции из Казахстана. *Central Asia and the Caucasus*, 3(23), 151–161. DOI: <https://doi.org/10.37178/ca-c.20.3.13>
- Национальная академия наук при Президенте РК. (2023). Национальный доклад по науке. Астана – Алматы. 266 с.

<https://www.google.com/search?q=%D0%9D%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%>

Национальный центр развития высшего образования. (2023). Мониторинг реализации программы академической мобильности обучающихся. https://enic-kazakhstan.edu.kz/uploads/additional_files_items/189/file/3-1-svedeniya-ob-akademicheskoy-mobilnosti-pol-2023.pdf?cache=1690885213

Национальный центр развития высшего образования. (2023). Наука и высшее образование. <https://enic-kazakhstan.edu.kz/files/1678964986/2023-03-06--infografika-na-vstrechu-s-gg-fin.pdf>

Нурбек, С. (2022). 23 тысячи студентов хотят перевестись из Украины в медвузы Казахстана. <https://www.zakon.kz/obshestvo/6028522-23-tysiachi-studentov-khotiat-perevestis-iz-ukrainy-v-medvuzy-kazakhstana.html>

Нурбек, С. (2023). Мы полностью перестраиваем систему. <https://www.zakon.kz/obshestvo/6384194-sayasat-nurbek-my-polnostyu-perestraivaem-sistemu.html>

Нурбек, С. (2024). Казахстан намерен вернуть сотни ученых из-за рубежа. <https://vlast.kz/novosti/59204-kazahstan-nameren-vernut-sotni-ucenyh-iz-za-rubeza.html>

Нурбек, С. (2024). Как учёных-казахстанцев, работающих за рубежом, привлекают обратно в Казахстан. <https://24.kz/ru/news/social/item/641662-kak-uchjonykh-kazakhstantsev-rabotayushchikh-za-rubezhom-privlekayut-obratno-v-kazakhstan>

Нурмагамбетов, А., Иватова, Л., & Хасенова, Л. (2021). Образовательная миграция в контексте совершенствования системы высшего образования Республики Казахстан. *Казахстан-Спектр*, 97(1). https://doi.org/10.52536/KS/vol_97_issue_1_A2

Ордалиева, Ж. (2021). Наука за годы независимости. <https://baraev.kz/novosti/2161-nauka-kazahstana-za-gody-nezavisimosti.html>

Положение о стипендиях Президента Российской Федерации. Расп. Президента Российской Федерации от 06.09.1993 г. №613-пр. (1993).

- http://www.gzgu.ru/doc/in-student/2014/pp_613.pdf; <http://www.kremlin.ru/acts/bank/4301>
- Посольство Республики Казахстан в Российской Федерации. (2023). О казахстанском студенчестве в России. <https://kazembassy.ru/rus/studenty/vuzy/>
- Правительство РК. (2024). Образовательный подход: как начнется новый учебный год в Казахстане. <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/obrazovatelnyy-podkhod-kak-nachnetsya-novyy-uchebnyy-god-v-kazakhstane-29016>
- Рекомендации Комитета министров Совета Европы. (1996). http://www.acur.msu.ru/useful/zakon_baza.pdf
- Рыскулбекова, А. (2023). Образовательные проекты Китая как инструмент мягкой силы в Казахстане. <https://cabar.asia/ru/obrazovatelnye-proekty-kitaya-kak-instrument-myagkoj-sily-v-kazahstane>
- Садовская, Е. Ю. (2016). Международная миграция в Казахстане в период суверенитета. *Казахстан Спектр*, 1, 7–42. <https://www.dissercat.com/content/realizatsiya-gosudarstvennoi-migratsionnoi-politiki-v-rossiiskoi-federatsii-i-respublike-kaz>
- Серикиалиева, А. Н. (2019). Образовательная миграция из Казахстан – Китай: реальность и перспективы. *Интеграция образования*, стр. 504–517. <https://edumag.mrsu.ru/index.php/ru/articles/90-19-4/776-10-15507-1991-9468-093-023-201904-1>
- Толеуов, Ж. С. (2020). Регулирование внешних миграционных процессов молодежи в странах Центральной Азии (Казахстан, Кыргызстан, Узбекистан, Таджикистан). *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*, 5(1), 33–43. <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-vneshnih-migratsionnyh-protssesov-molodezhi-v-stranah-tsentralnoy-azii-kazahstan-kyrgyzstan-uzbekistan-tadzhikistan>
- Центр Болонского процесса. (2018). Методические рекомендации по реализации программ академической мобильности. https://enic-kazakhstan.edu.kz/uploads/additional_files_items/52/file/realizaciya-programm-akademicheskoy-mobilnost

- Центр международных программ. (2021). О подготовке кадров в рамках программы Болашак <https://bolashak.gov.kz/>
- Центр международных программ. (2023). Бюджетное финансирование программы «Болашак». https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38315972
- Центр международных программ. (2023). Около 600 болашаковцев учатся в ТОП-100 вузах. <https://bolashak.gov.kz/en/allnews/okolo-600-kazahstancev-obuchayutsya-v-top-100-universitetah-mira-po-programme-bolashak>
- Центр международных программ. (2024). История создания программы. <https://bolashak.gov.kz/ru/o-stipendii/istoriya-sozdaniya>
- Центр международных программ. (2024). Старт приема документов на стипендию «Болашак» и научные стажировки «500 ученых». <https://bolashak.gov.kz/ru/allnews/start-priema-dokumentov-na-stipendiyu-bolashak-i-nauchnye-stazhirovki-500-uchenyh>
- Центр международных программ. (2024). Трудовая отработка. <https://bolashak.gov.kz/ru/vypuskniku/trudovaya-otrabotka>
- Черникова, А. (2020). Образовательная миграция из стран Евразийский экономический союз: социальные угрозы, перспективы, динамика. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*, 149-157. <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatel'naya-migratsiya-iz-stran-evraziyskogo-ekonomicheskogo-soyuza-sotsialnye-ugrozy-perspektivy-dinamika>
- Щекунских, В. (2021). За дипломом-за границей: где и зачем делать студенты уезжают из Казахстана на учебу. <https://ia-centr.ru/experts/vyacheslav-shchekunskikh/za-diplomom-za-granitsu-kuda-i-pochemu-uezzhayut-uchitsya-iz-kazakhstan/>
- ЮНЕСКО, (2023). Global Flow of Tertiary-Level Student. <https://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>
- ЮНЕСКО. (2020). Welcome to UIS.Stat. <http://data.uis.unesco.org>

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета для проведения опроса среди казахстанцев - выпускников зарубежных ВУЗов

Уважаемый выпускник зарубежного вуза!

Просим Вас принять участие в опросе по образовательной миграции и применению интеллектуального потенциала выпускников зарубежных вузов в Казахстане.

Целью исследования является анализ применения на практике полученных знаний, навыков и компетенций выпускников зарубежных университетов, а также разработка стратегии по использованию их интеллектуального потенциала в Республике Казахстан.

Участие в опросе является добровольным и анонимным. Конфиденциальность данных гарантируется. Результаты анкетирования будут использоваться только в научных целях, при написании научно-исследовательских и аналитических работ.

Просим Вас быть предельно объективными и честно отвечать на все вопросы.

Опрос займет около 15 минут.

ВОПРОСЫ

I. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТОВ

1. Укажите Ваш возраст.

18-25 лет

26-35 лет

36-45 лет

46-55 лет

56 лет и более

2. Укажите Ваш пол.

мужчина

женщина

3. Укажите Ваше семейное положение.

Женат / Замужем

Холост / Не замужем

Разведен / Разведена

Вдовец / Вдова

4. В каком регионе Казахстана Вы проживаете на данный момент? Если проживаете за рубежом, выберите соответствующий пункт.

Город Нур-Султан

Город Алматы

Город Шымкент

Акмолинская область

Актюбинская область

Алматинская область

Атырауская область

Восточно-Казахстанская область

Жамбылская область

Западно-Казахстанская область

Карагандинская область
 Костанайская область
 Кызылординская область
 Мангистауская область
 Павлодарская область
 Северо-Казахстанская область
 Туркестанская область
 Проживаю за рубежом, пожалуйста, укажите страну

5. В какой степени Вы владеете языковыми компетенциями?

	Не владею	Элементарный уровень	Средний уровень	Выше среднего	Владею в совершенстве	Родной язык
Казахский						
Русский						
Английский						
Арабский						
Испанский						
Китайский						
Корейский						
Немецкий						
Португальский						
Турецкий						
Французский						
Японский						
Другое						

6. Укажите Ваш наивысший уровень образования.

Бакалавриат/специалитет (степень бакалавра либо специалиста)
 Магистратура (степень магистра)
 Докторантура (степень доктора PhD, кандидата наук, доктора наук)

7. В какой сфере экономики Казахстана Вы работаете?

Промышленность
 Сельское хозяйство
 Лесное хозяйство

Строительство
Торговля
Общественное питание
Информационно-вычислительное обслуживание
Жилищно-коммунальное хозяйство
Здравоохранение
Физическая культура и спорт
Образование
Культура и искусство
Наука
Социальное обеспечение
Кредитование
Страхование
Управление
Не работаю в данный момент
Работаю за рубежом
Другое

8. Укажите Ваш ежемесячный доход, включая налоговые и социальные отчисления

До 100 000 тенге
До 200 000 тенге
До 300 000 тенге
До 400 000 тенге
До 500 000 тенге
До 600 000 тенге
До 700 000 тенге
До 800 000 тенге
До 900 000 тенге
До 1 000 000 тенге
До 1 500 000 тенге
До 2 000 000 тенге
Более 2 000 000 тенге
Не работаю в данный момент

II. ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ПОЛУЧЕННЫЕ В ЗАРУБЕЖНОМ ВУЗЕ

9. Пожалуйста, отметьте, в каких высших учебных заведениях/научных организациях за рубежом Вы получили свое образование, научные степени (если применимо) и прошли стажировку (если применимо).

Страна нахождения ВУЗа	Бакалавриат / специалитет	Магистратура	Докторантура/Аспирантура (Доктор PhD, кандидат наук, Доктор наук)	Стажировка
ВУЗ в Российской Федерации				
ВУЗ в стране СНГ (кроме Российской Федерации)				
ВУЗ в Австралии				
ВУЗ в Австрии				
ВУЗ в Бельгии				
ВУЗ в Великобритании				
ВУЗ в Венгрии				
ВУЗ в Дании				
ВУЗ в Германии				

ВУЗ в Израиле				
ВУЗ в Испании				
ВУЗ в Италии				
ВУЗ в Канаде				
ВУЗ в Китайской Народной Республике				
ВУЗ в Малайзии				
ВУЗ в Нидерландах				
ВУЗ в Новой Зеландии				
ВУЗ в Норвегии				
ВУЗ в Польше				
ВУЗ в Сингапуре				
ВУЗ в США				
ВУЗ в Финляндии				
ВУЗ во Франции				
ВУЗ в Чехии				
ВУЗ в Швейцарии				
ВУЗ в Швеции				

ВУЗ в Южной Корее				
ВУЗ в Японии				
ВУЗ в Азии, кроме указанных стран				
ВУЗ в Африке				
ВУЗ в Европе, кроме указанных стран				
ВУЗ в Южной Америке				

10. Укажите длительность вашей программы обучения в зарубежном университете.

Менее 1 года

1 год

1,5 - 2 года

2,5 - 3 года

3,5 - 4 года

4,5 – 5 лет

Более 5 лет

11. За счет каких финансовых средств Вы обучались?

Международная стипендия «Болашак»

Межправительственный грант

Университетский грант

Иная стипендия

Личные средства / средства родителей

12. Направление вашей специальности, по которой Вы обучались в зарубежном университете.

Образование

Гуманитарные науки

Право

Искусство

Социальные науки, экономика и бизнес

Естественные науки

Технические науки и технологии

Сельскохозяйственные науки

Услуги

Военное дело и безопасность

Здравоохранение и социальное обеспечение (медицина)

Ветеринария

13. Назовите основные причины вашего возвращения в Казахстан после окончания обучения за рубежом.

Договорные обязательства по трудовой отработке в Казахстане

Патриотизм

Семья, родственные связи

Друзья, дружеские связи

Хорошие перспективы карьерного роста

Материальная сторона – высокооплачиваемая работа

Климат, экология

Родная культурно-языковая среда

Боязнь конкуренции на рынке труда высокоразвитых стран

Не вернулся / не вернулась в Казахстан: остался /осталась за рубежом

14. Во время обучения либо в первые 6 месяцев после окончания обучения за рубежом, получали ли Вы предложения по трудоустройству от казахстанских работодателей?

Да

Нет

15. Работаете ли Вы по специальности, по которой Вы обучались в зарубежном университете?

Да

Нет

Не работаю в данный момент

15.1. Если нет, то почему? Назовите причины того, что Вы работаете не по специальности, полученной за рубежом? (выберите не более 3 вариантов)

Низкая зарплата

Отсутствие карьерных перспектив

Неинтересная работа

Трудности с трудоустройством

Отсутствие возможностей для профессионального и личностного развития

Непрестижность работы

Высокий уровень стресса на работе

Отсутствие возможностей внедрять свои идеи

Другое, пожалуйста, укажите

III. УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В КАЗАХСТАНЕ ИЛИ В ДРУГОЙ СТРАНЕ

16. Насколько Вы удовлетворены текущей заработной платой?

Вполне удовлетворен

Скорее, удовлетворен

Скорее, не удовлетворен

Полностью не удовлетворен

Не работаю в данный момент

17. Что Вас больше всего мотивирует работать у текущего работодателя?

Возможности для профессионального и личностного развития

Материальные выгоды (зарплата, медицинское страхование, социальный пакет и т.д.)

Признание заслуг

Участие в принятии важных решений

Престижность работы

Хорошие перспективы карьерного роста

Содержание работы

Отношения в коллективе

Не работаю в данный момент

18. По вашему мнению, создает ли Ваш работодатель условия для Вашего профессионального и личностного развития?

да

нет

не работаю в данный момент

19. Сколько тренингов и/или курсов повышения квалификации Вы прошли за последние года?

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 и более

20. В какой степени, по Вашему мнению, Ваши знания и навыки, полученные в процессе обучения за рубежом, Вы используете в Вашей текущей работе? Где 0- вообще не используете, 10 – используете максимально.

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

21. Оцените по шкале от 1 до 10 применимость полученных Вами в зарубежном университете твердых знаний (hard skills), компетенций и навыков в Вашей профессиональной деятельности. Где 0 – знания, компетенции и навыки не применимы вообще, 1 – знания, компетенции и навыки применяются не совсем активно, 10 – знания, компетенции и навыки максимально применимы.

Знания, компетенции и навыки	0-10
Навыки работы с основными офисными компьютерными программами (Microsoft Office Pack: Word, Excel, Access, Publisher, Outlook, Powerpoint и т.д.)	
Навыки исследования и анализа информации	
Навыки написания текстов в официально-деловом стиле	

Навыки работы и обмена данными через облачные системы	
Знание иностранных языков	
Навыки работы с большими данными	
Навыки программирования	
Навыки публичного выступления	
Навыки работы со специальными компьютерными программами, оборудованием	
Знания по проектному менеджменту	

22. Оцените по шкале от 1 до 10 применимость полученных Вами в зарубежном университете гибких знаний (soft skills), компетенций и навыков в Вашей профессиональной деятельности. Где 0 – знания, компетенции и навыки не применимы вообще, 1 – знания, компетенции и навыки применяются не совсем активно, 10 – знания, компетенции и навыки максимально применимы.

Знания, компетенции и навыки	0-10
Навыки эффективной коммуникации	
Навыки работы в команде	
Ответственность	
Креативность	
Навыки решения проблем	
Лидерство	
Навыки работы с людьми	
Адаптивность	
Готовность обучаться новому	
Тайм-менеджмент	
Навыки решения конфликтов	

Стрессоустойчивость	
Критическое мышление	
Внимание к деталям	
Эмоциональный интеллект	
Навыки планирования	

23. Что мешает Вам применять на работе в полной мере полученные за рубежом знания и навыки? (выберите не более 3 вариантов)

Коррупция

Отсутствие необходимых условий для эффективной работы и профессионального роста

Бюрократия

Языковой барьер (незнание в полной мере казахского языка препятствует эффективному взаимодействию с коллегами)

Зарплата, не соответствующая ожиданиям работника

Отсутствие премиальных выплат либо неясная система премиальных выплат

Слабый тайм-менеджмент

Отсутствие четкой стратегии в организации, четких требований и обязанностей по работе

Отсутствие возможности проявлять инициативу

Отсутствие признания со стороны руководства

Отсутствие обратной связи с руководством

Нездоровая атмосфера в коллективе

Однообразие на работе, отсутствие интереса к работе

Работа не по специальности

Семейные проблемы

Проблемы со здоровьем

Знания и навыки применяются на работе в полной мере

Другое, пожалуйста, укажите

IV. ОЦЕНКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ГРАЖДАН, В ТОМ ЧИСЛЕ, ВЫПУСКНИКОВ ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗОВ

24. Оцените применимость Ваших знаний, компетенций и навыков в Казахстане по шкале от 1 до 10. Где 1- знания, компетенции и навыки не применимы, 10 – знания, компетенции и навыки максимально применимы.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

25. Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 до 10 эффективность инвестиций Республики Казахстан в интеллектуальный потенциал своих граждан, в частности, в их обучение в зарубежных университетах. Где 1 – инвестиции не эффективны, 10 – инвестиции очень эффективны.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

26. Что, по Вашему мнению, должно сделать государство, чтобы эффективно применять интеллектуальный потенциал граждан, обучившихся за рубежом, в Республике Казахстан?

Разработать государственную стратегию

Предоставить приоритетное право выпускникам зарубежных университетов при трудоустройстве

Предоставить налоговые послабления работодателям, принимающих на работу выпускников зарубежных университетов

Усовершенствовать политику в сфере образовательной миграции, вести систематический учет интеллектуальных мигрантов

Внести изменения в действующие нормативно-правовые документы

Другое, пожалуйста, укажите

27. Хотели бы Вы переехать в другую страну на постоянное место жительства?

да

нет

уже проживаю за рубежом

27.1. В какую страну Вы хотели бы переехать на постоянное место жительства?

Австралия

Австрия

Бельгия

Великобритания

Венгрия

Дания

Германия

Израиль

Испания

Италия

Канада

Китайская Народная Республика

Малайзия

Нидерланды
Новая Зеландия
Норвегия
Польша
Российская Федерация
Сингапур
США
Финляндия
Франция
Чехия
Швейцария
Швеция
Южная Корея
Япония
Страна в Азии, кроме указанных стран
Страна в Африке
Страна в Европе, кроме указанных стран
Страна в Южной Америке
Страна СНГ (кроме Российской Федерации)

27.2. Каковы были бы мотивы вашего переезда в зарубежье на постоянное место жительства?

Достойная зарплата
Наличие перспектив для карьерного роста
Наличие возможностей для профессионального и личностного роста
Безопасность
Качественное образование, медицина
Высокий уровень социально-экономического развития страны
Низкий уровень коррупции
Желание получить новый жизненный опыт
Развитая демократия
Не планирую переезжать в другую страну на постоянное место жительства
Уже проживаю за рубежом

28. Как Вы оцениваете государственную политику Республики Казахстан по развитию интеллектуального потенциала в стране? Где 1 – очень плохо, 10 – отлично.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

29. Если Вы желаете принять участие в интервью в рамках этого исследования, прошу Вас оставить свои контактные данные: ФИО, телефон, адрес электронной почты.

Анкетирование окончено. Спасибо Вам за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Протокол для интервью с выпускниками зарубежных вузов, проживающих в Казахстане

Наименование исследования: «Совершенствование государственной политики в сфере образовательной миграции: стратегии по применению интеллектуального потенциала в Республике Казахстан».

Цель исследования: анализ применения на практике полученных знаний, навыков и компетенций выпускников зарубежных университетов, а также разработка стратегии по использованию их интеллектуального потенциала в Республике Казахстан.

Руководитель проекта: Бокаев Бауржан Нурланович, доктор PhD, профессор Национальной школы государственной политики Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.

Исследователь: Қаймолдиев Азат Бақбергенұлы, магистрант Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан

Здравствуйте, уважаемый выпускник зарубежного вуза!

Благодарю Вас за согласие принять участие в интервью в рамках исследования на тему: «Совершенствование государственной политики в сфере образовательной миграции: стратегии по применению интеллектуального потенциала в Республике Казахстан».

Основной целью интервью является получение информации от респондентов по вопросам образовательной миграции и применения интеллектуального потенциала обучившихся за рубежом граждан в Республике Казахстан. Ваша точка зрения по данному вопросу и ваши мысли будут очень важны.

Длительность интервью составит около 1,5 часов.

С Вашего разрешения весь процесс проведения интервью будет записываться на аудио.

Конфиденциальность гарантируется. Результаты интервью будут использоваться только в научных целях, анонимно, при написании научно-исследовательских и аналитических работ.

В связи с этим, прошу Вас открыто и объективно отвечать на все вопросы во время интервью.

Если Вы не поняли вопрос, Вы можете в любой момент интервью уточнить детали.

Даете ли Вы свое согласие на участие и аудиозапись интервью?

Аудиозапись ____ Да ____ Нет.

Если ответ «нет» для аудиозаписи: спасибо, что сообщили мне об этом. Я уважаю Ваш выбор. Я только сделаю записи нашего разговора.

ВОПРОСЫ

№	Вопросы	Главная цель
1	Расскажите немного о себе. Ваш возраст, семейное положение. Где проживаете на данный момент? Какими языками владеете в совершенстве? Какой у Вас наивысший уровень образования? Где работаете на данный момент?	<i>Узнать респондента</i>
2	В какой стране вы завершили обучение? По какой специальности? Сколько длилось ваше обучение? За счет каких финансовых источников Вы обучались?	<i>Узнать про полученное образование, страну обучения, источник финансирования</i>
3	Почему Вы решили учиться за рубежом? Каковы были Ваши мотивы обучаться за рубежом, а не в Казахстане? Почему Вы выбрали эту страну и вуз?	<i>Узнать мотивы решения обучаться за рубежом</i>
4	Почему Вы вернулись в Казахстан после окончания обучения? Назовите причины вашего возвращения на родину?	<i>Узнать причины возвращения выпускника зарубежного вуза в Казахстан.</i>
5	Получали ли во время обучения либо в первые 6 месяцев после окончания обучения за рубежом предложения по трудоустройству от казахстанских работодателей? Как Вы осуществляли процесс поиска работы? Что Вы делали, чтобы потенциальные работодатели обратили на Вас внимание?	<i>Узнать получал ли выпускник предложения по трудоустройству, как он осуществлял поиск работы.</i>

6	Работаете ли Вы по полученной за рубежом специальности? Если нет, то почему? Какие факторы повлияли на то, что Вы работаете не по специальности, полученной за рубежом? Расскажите подробнее о своей работе. Если не работаете, расскажите о вашей последней работе.	Узнать работает ли по специальности выпускник зарубежного вуза или нет. Если нет, узнать причины. Узнать подробнее о действующей работе
7	Насколько Вы удовлетворены Вашей текущей заработной платой? Какую зарплату Вы хотели бы получать?	Узнать удовлетворенность текущей заработной платой, и какую зарплату хотел бы получать выпускник
8	Что Вас больше всего мотивирует работать у текущего работодателя? Создает ли Ваш работодатель условия для Вашего профессионального и личностного развития?	Получить информацию о возможностях профессионального развития у текущего работодателя
9	Какие навыки, знания и компетенции, Вы получили во время обучения за рубежом?	Узнать какие навыки, знания и компетенции получил выпускник во время обучения за рубежом
10	В какой степени, по Вашему мнению, Ваши знания и навыки, полученные в процессе обучения за рубежом, Вы используете в Вашей текущей работе? Какие знания, компетенции и навыки отличают Вас от других? В каких сферах Вы сильны? Что мешает Вам применять на работе в полной мере полученные за рубежом знания и навыки?	Получить информацию о навыках, знаниях и компетенциях применяемых в работе. Узнать факторы, препятствующие применению в полной мере знаний, навыков и компетенций.

11	Насколько применимы Ваши знания, компетенции и навыки в Казахстане? Если не применимы, то почему?	<i>Узнать мнение о применимости знаний, компетенций и навыков выпускника зарубежного вуза в Казахстане</i>
12	Насколько Республика Казахстан эффективно инвестирует в обучение своих граждан за рубежом? Что, по Вашему мнению, должно сделать государство, чтобы эффективно применять интеллектуальный потенциал выпускников зарубежных вузов в Республике Казахстан? Как Вы оцениваете государственную политику Республики Казахстан по развитию интеллектуального потенциала в стране?	<i>Узнать мнение об эффективности инвестиций в человеческий капитал. Узнать оценку государственной политики Республики Казахстан по развитию интеллектуального потенциала.</i>
13	Хотели бы Вы переехать в другую страну на постоянное место жительства? Если да, то в какую страну и почему? Назовите причины. Если нет, то почему? Назовите причины	<i>Узнать о готовности к переезду в другую страну</i>

На этом наше интервью закончено. Спасибо за ваши ответы. Есть ли у Вас какие-либо дополнения или пожелания?

Спасибо еще раз. До свидания!

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Протокол для интервью с выпускниками зарубежных вузов, проживающих за рубежом

Наименование исследования: «Совершенствование государственной политики в сфере образовательной миграции: стратегии по применению интеллектуального потенциала в Республике Казахстан».

Цель исследования: анализ применения на практике полученных знаний, навыков и компетенций выпускников зарубежных университетов, а также разработка стратегии по использованию их интеллектуального потенциала в Республике Казахстан.

Руководитель проекта: Бокаев Бауржан Нурланович, доктор PhD, профессор Национальной школы государственной политики Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.

Исследователь: Қаймолдиев Азат Бақбергенұлы, магистрант Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан

Здравствуйте, уважаемый выпускник зарубежного вуза!

Благодарю Вас за согласие принять участие в интервью в рамках исследования на тему: «Совершенствование государственной политики в сфере образовательной миграции: стратегии по применению интеллектуального потенциала в Республике Казахстан».

Основной целью интервью является получение информации от респондентов по вопросам образовательной миграции и применения интеллектуального потенциала обучившихся за рубежом граждан в Республике Казахстан. Ваша точка зрения по данному вопросу и ваши мысли будут очень важны.

Длительность интервью составит около 1,5 часов.

С Вашего разрешения весь процесс проведения интервью будет записываться на аудио.

Конфиденциальность гарантируется. Результаты интервью будут использоваться только в научных целях, анонимно, при написании научно-исследовательских и аналитических работ.

В связи с этим, прошу Вас открыто и объективно отвечать на все вопросы во время интервью.

Если Вы не поняли вопрос, Вы можете в любой момент интервью уточнить детали.

Даете ли Вы свое согласие на участие и аудиозапись интервью?

Аудиозапись ____ Да ____ Нет.

Если ответ «нет» для аудиозаписи: спасибо, что сообщили мне об этом. Я уважаю Ваш выбор. Я только сделаю записи нашего разговора.

ВОПРОСЫ

№	Вопросы	Главная цель
1	Расскажите немного о себе. Ваш возраст, семейное положение. Где проживаете на данный момент? Какими языками владеете в совершенстве? Какой у Вас наивысший уровень образования? Где работаете на данный момент?	<i>Узнать респондента</i>
2	В какой стране вы завершили обучение? По какой специальности? Сколько длилось ваше обучение? За счет каких финансовых источников Вы обучались?	<i>Узнать про полученное образование, страну обучения, источник финансирования</i>
3	Почему Вы решили учиться за рубежом? Каковы были Ваши мотивы продолжить обучение за рубежом, а не в Казахстане? Почему Вы выбрали эту страну и вуз?	<i>Узнать мотивы решения обучаться за рубежом</i>
4	Почему Вы решили остаться за рубежом? Назовите причины.	<i>Узнать причины решения остаться за рубежом</i>
5	Получали ли во время обучения либо в первые 6 месяцев после окончания обучения за рубежом предложения по трудоустройству от казахстанских работодателей? От иностранных работодателей? Как Вы осуществляли процесс поиска работы? Что Вы делали, чтобы потенциальные работодатели обратили на Вас внимание?	<i>Узнать получал ли выпускник предложения по трудоустройству, как он осуществлял поиск работы.</i>

6	Работаете ли Вы по полученной за рубежом специальности? Если нет, то почему? Какие факторы повлияли на то, что Вы работаете не по специальности, полученной за рубежом? Расскажите подробнее о своей работе. Если не работаете, расскажите о вашей последней работе.	Узнать работает ли по специальности выпускник зарубежного вуза или нет. Если нет, узнать причины. Узнать подробнее о действующей работе
7	Насколько Вы удовлетворены Вашей текущей заработной платой? Какую зарплату Вы хотели бы получать?	Узнать удовлетворенность текущей заработной платой, и какую зарплату хотел бы получать выпускник
8	Что Вас больше всего мотивирует работать у текущего работодателя? Создает ли Ваш работодатель условия для Вашего профессионального и личностного развития?	Получить информацию о возможностях профессионального развития у текущего работодателя
9	Какие навыки, знания и компетенции, Вы получили во время обучения за рубежом?	Узнать какие навыки, знания и компетенции получил выпускник во время обучения за рубежом
10	В какой степени, по Вашему мнению, Ваши знания и навыки, полученные в процессе обучения за рубежом, Вы используете в Вашей текущей работе? Какие знания, компетенции и навыки отличают Вас от других? В каких сферах Вы сильны? Что мешает Вам применять на работе в полной мере полученные за рубежом знания и навыки?	Получить информацию о навыках, знаниях и компетенциях применяемых в работе. Узнать факторы, препятствующие применению в полной мере знаний, навыков и компетенций.

11	Оцените насколько применимы Ваши знания, компетенции и навыки в Казахстане. Если не применимы, то почему?	<i>Узнать мнение о применимости знаний, компетенций и навыков выпускника зарубежного вуза в Казахстане</i>
12	Насколько Республика Казахстан эффективно инвестирует в обучение своих граждан за рубежом? Что, по Вашему мнению, должно сделать государство, чтобы эффективно применять интеллектуальный потенциал выпускников зарубежных вузов в Республике Казахстан? Как Вы оцениваете государственную политику Республики Казахстан по развитию интеллектуального потенциала в стране?	<i>Узнать мнение об эффективности инвестиций в человеческий капитал. Узнать оценку государственной политики Республики Казахстан по развитию интеллектуального потенциала.</i>
13	Хотели бы Вы вернуться в Казахстан на постоянное место жительства? Почему? Дайте, пожалуйста, подробный ответ.	<i>Узнать о готовности возвращения в Казахстан</i>

На этом наше интервью закончено. Спасибо за ваши ответы. Есть ли у Вас какие-либо дополнения или пожелания?

Спасибо еще раз. До свидания!

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Анкета для проведения опроса среди представителей государственных органов, национальных компаний, учебных заведений и иных организаций

Уважаемый работодатель!

Просим Вас принять участие в опросе, проводимого в рамках проекта AP13067766 «Трансформация политики в сфере образовательной миграции: разработка стратегий по применению интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом»

Целью исследования является оценка готовности государственных органов, национальных компаний, учебных заведений и других организаций по применению интеллектуального потенциала казахстанцев, обучающихся/проживающих за рубежом, а также выработка рекомендаций по совершенствованию алгоритмов/стратегий по взаимодействию казахстанских работодателей с казахстанцами за рубежом.

Участие в опросе является **добровольным и анонимным**. Конфиденциальность данных гарантируется.

Результаты анкетирования будут использоваться **только в научных целях**, при написании научно-исследовательских и аналитических работ.

Просим Вас быть предельно объективными и честно отвечать на все вопросы.

Опрос займет около 15 минут.

При возникновении вопросов касательно анкеты, Вы можете в любое удобное для Вас время обратиться к руководителю проекта:

Бокаев Бауржан Нурланович, доктор PhD

Профессор Академии государственного управления при Президенте РК

b.bokayev@apa.kz

+77756080680

Ссылка на опрос:

ВОПРОСЫ

V. ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Укажите сферу профессиональной деятельности Вашей организации?

- образование;
- наука;
- здравоохранение;
- горнодобывающая промышленность и разработка карьеров;
- производство продуктов питания и напитков;
- легкая промышленность;
- химическая промышленность;
- фармацевтическая промышленность;
- производство строительных материалов;
- металлургия и металлообработка;
- машиностроение;
- строительство;
- торговля;
- транспорт и складирование (в том числе курьерские службы, аренда авто);
- предоставление услуг по проживанию (гостиницы, аренда жилья);
- предоставление услуг по питанию (рестораны, кафе, доставка еды);
- финансовая и страховая деятельность;
- операции с недвижимым имуществом (купля, продажа, аренда помещений);
- информация и связь;
- искусство, культура, развлечения и отдых (кинотеатры, музеи и прочее);
- прочие услуги населению (салоны красоты, парикмахерские, бытовые услуги);

- туризм, деятельность туроператоров и турагентств;
- сельское хозяйство;
- лесное хозяйство;
- общественное питание;
- физическая культура и спорт;
- органы государственного управления;
- финансы, кредит;
- средства массовых коммуникаций;
- правоохранительные органы;
- другое (укажите)

2. К какому типу относится ваша организация по виду деятельности?

- Коммерческая организация
- Некоммерческая организация

3. К какому типу относится ваша организация по формам собственности?

- Частная
- Государственная
- Смешанная

4. В каком регионе Казахстана находится Ваша организация?

- Город Астана
- Город Алматы
- Город Шымкент
- Абайская область
- Акмолинская область
- Актюбинская область
- Алматинская область
- Атырауская область
- Восточно-Казахстанская область
- Жамбылская область
- Жетысуская область

- ☐ Западно-Казахстанская область
- ☐ Карагандинская область
- ☐ Костанайская область
- ☐ Кызылординская область
- ☐ Мангистауская область
- ☐ Павлодарская область
- ☐ Северо-Казахстанская область
- ☐ Туркестанская область
- ☐ Улытауская область

5. Укажите количество сотрудников, работающих в вашей организации

- ☐ До 50 человек
- ☐ 51-100 человек
- ☐ 101-300 человек
- ☐ 301-500 человек
- ☐ 501 и более человек

6. Укажите период деятельности Вашей организации:

- ☐ До 1 года
- ☐ 1-5 лет
- ☐ 5-10 лет
- ☐ 10-15 лет
- ☐ Более 15 лет

VI. ПОИСК И ОТБОР СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЮ

7. Выберите ОСНОВНУЮ стратегию поиска сотрудников в Вашей организации:

- ☐ Через систему HEADHUNTER
- ☐ Через Enbek.kz
- ☐ Через LinkedIn

- Размещение объявлений на вебсайте, на официальных страницах организации в социальных сетях
- Размещение объявлений в СМИ
- Распространение информации в социальных сетях и мессенджерах
- Через официальные запросы в Центр международных программ (“Болашақ”) и другие государственные органы
- Через знакомых и через рекомендации сотрудников организации
- Внутренний поиск (в самой организации)
- Через центры занятости населения
- Через ярмарки вакансий
- Через кадровые агентства
- Другие стратегии (укажите)

8. Оцените важность нижеперечисленных факторов и навыков в процессе отбора кандидатов

где 0 – не важно, 1 – имеет низкое значение, 5 – имеет ключевое значение.

Факторы и навыки	0	1	2	3	4	5
Наличие зарубежного образования						
Выпускник программы “Болашақ”						
Выпускник Назарбаев университета						
Наличие степени магистра или доктора наук						
Выпускник специализированной школы (к примеру, КТЛ, РФМШ, НИШ)						
Владение казахским языком						
Владение русским языком						
Владение английским языком						

Компьютерные навыки (работа с офисными программами; работа с данными и т.д.)						
Навыки коммуникации (устная, письменная, межличностная и невербальная коммуникация; навыки презентации; навыки публичных выступлений; навыки ведения переговоров; навыки убеждения и т.д.)						
Аналитические способности (интерпретация информации; решение проблем; написание аналитических записок; навыки проведения исследования, критическое мышление и т.д.)						
Навыки по менеджменту (управление людьми; проектный менеджмент; тайм-менеджмент; разрешение конфликтов; финансы; бюджет; организационные способности; логистика; планирование действий; риск-менеджмент и т.д.)						
Лидерство (мотивация; делегирование; принятие решений; сотрудничество; стратегическое мышление; и т.д.)						
Опыт работы						
Наличие казахстанских и/или международных сертификатов повышения квалификации и/или участия в обучающих программах						

VII. ГОТОВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИНИМАТЬ НА РАБОТУ КАЗАХСТАНЦЕВ, ПОЛУЧИВШИХ ОБРАЗОВАНИЕ ЗА РУБЕЖОМ, И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ИХ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА

9. В какой степени, по Вашему мнению, лидеры организации (совет директоров, начальство, HR отдел) готовы принимать на работу казахстанцев, завершивших обучение за рубежом?

0 - вообще не готовы; 1 - низкий уровень готовности; 10 – высокий уровень готовности

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. В какой степени, по Вашему мнению, работники организации открыты к найму и работе с казахстанцами, завершившими обучение за рубежом?

0 - вообще не приветствуется; 1 - низкий уровень открытости; 10 – всегда открыты к работе в одной команде с казахстанцами, завершившими обучение за рубежом

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Есть ли у Вас работники, получившие образование за рубежом?

- ☐ Да
- ☐ Нет

11.1. Если да, в каких странах они обучались?

- ☐ Европейские страны
- ☐ Страны Северной Америки (к примеру, США и Канада)
- ☐ Страны Азии (к примеру, Китайская Народная Республика, Сингапур, Япония, Южная Корея)
- ☐ Страны Океании (к примеру, Австралия и Новая Зеландия)
- ☐ Страны Африки (к примеру, Египет)

- Страна в Центральной и Южной Америке
- Российская Федерация
- Страна СНГ (кроме Российской Федерации)

11.2. Если да, какие различия между работниками с зарубежным и без зарубежного образования вы можете отметить?

где 0 – вообще не согласен, 1 – немного согласен, 5 – абсолютно согласен.

Факторы и навыки	0	1	2	3	4	5
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>компьютерные навыки</i> лучше/чаще (работа с офисными программами; работа с данными и т.д.)						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>навыки коммуникации</i> лучше/чаще (устная, письменная, межличностная и невербальная коммуникация; навыки презентации; навыки публичных выступлений; навыки ведения переговоров; навыки убеждения и т.д.)						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>аналитические навыки</i> лучше/чаще (интерпретация информации; решение проблем; написание аналитических записок; навыки проведения исследования, критическое мышление и т.д.)						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>навыки по менеджменту</i> лучше/чаще (управление людьми; проектный менеджмент; тайм-менеджмент; разрешение конфликтов; финансы; бюджет; организационные способности; логистика; планирование действий; риск-менеджмент и т.д.)						

Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>навыки лидерства лучше/чаще</i> (мотивация; делегирование; принятие решений; сотрудничество; стратегическое мышление; и т.д.)						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>знание нескольких языков</i> на более высоком уровне						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>умение увлечь за собой</i> на более высоком уровне						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>продуктивность лучше/чаще</i>						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>решительность лучше/чаще</i>						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>высокий уровень интеллекта лучше/чаще</i>						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>внимание к деталям лучше/чаще</i>						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>упорство лучше/чаще</i>						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>проактивность лучше/чаще</i>						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>умение сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях лучше/чаще</i>						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>творческий подход, стремление к инновациям лучше/чаще</i>						

Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>энтузиазм</i> лучше/чаще						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>высокие стандарты качества</i> лучше/чаще						
Работники с зарубежным образованием демонстрируют <i>восприимчивость к критике и новым идеям</i> лучше/чаще						

12. Оцените применимость полученных казахстанцами в зарубежном университете компетенций, навыков и знаний в профессиональной деятельности

где 0 – знания, компетенции и навыки не применимы вообще, 1 – знания, компетенции и навыки применяются не совсем активно, 5 – знания, компетенции и навыки максимально применимы.

Знания, компетенции и навыки	0	1	2	3	4	5
Языковые компетенции						
Компьютерные навыки (работа с офисными программами; работа с данными и т.д.)						
Навыки коммуникации (устная, письменная, межличностная и невербальная коммуникация; навыки презентации; навыки публичных выступлений; навыки ведения переговоров; навыки убеждения и т.д.)						
Аналитические способности (интерпретация информации; решение проблем; написание аналитических записок; навыки проведения исследования и т.д.)						

Знания по менеджменту (управление людьми; проектный менеджмент; тайм-менеджмент; разрешение конфликтов; финансы; бюджет; организационные способности; логистика; планирование действий; риск-менеджмент и т.д.)						
Лидерство (мотивация; делегирование; принятие решений; сотрудничество; стратегическое мышление; критическое мышление и т.д.)						

13. Что мешает казахстанским выпускникам зарубежных вузов применять на работе в полной мере полученные за рубежом знания и навыки?

Выберите не более 3 вариантов

- ☐ Коррупция
- ☐ Отсутствие необходимых условий для эффективной работы и профессионального роста
- ☐ Бюрократия
- ☐ Языковой барьер (незнание в полной мере казахского языка препятствует эффективному взаимодействию с коллегами)
- ☐ Зарплата, не соответствующая ожиданиям работника
- ☐ Отсутствие премиальных выплат либо неясная система премиальных выплат
- ☐ Слабый тайм-менеджмент
- ☐ Отсутствие четкой стратегии в организации, четких требований и обязанностей по работе
- ☐ Отсутствие возможности проявлять инициативу
- ☐ Отсутствие признания со стороны руководства
- ☐ Отсутствие обратной связи с руководством
- ☐ Нездоровая атмосфера в коллективе
- ☐ Однообразие на работе, отсутствие интереса к работе
- ☐ Работа не по специальности
- ☐ Семейные проблемы
- ☐ Проблемы со здоровьем
- ☐ Другое

14. Какие условия создает Ваша организация для привлечения на работу казахстанцев, завершивших обучение в зарубежных вузах?

- Возможности для профессионального и личностного развития
- Материальные выгоды (зарплата, медицинское страхование, социальный пакет и т.д.)
- Признание заслуг
- Участие в принятии важных решений
- Престижность работы
- Перспективы карьерного роста
- Содержание работы
- Отношения в коллективе
- Другое
- Никакие

15. Какой ОСНОВНОЙ барьер существуют при трудоустройстве казахстанских выпускников зарубежных вузов в вашей организации?

- Недоверие вакансиям
- Несоответствие работы ожиданиям казахстанских выпускников зарубежных вузов
- Несоответствие предлагаемой заработной платы запросам казахстанских выпускников зарубежных вузов
- Несоответствие казахстанских выпускников зарубежных вузов ожиданиям работодателя
- Отсутствие желания платить подоходный налог
- Отсутствие интереса
- Отсутствие опыта работы в Казахстане
- Негативный прошлый опыт по найму казахстанских выпускников зарубежных вузов
- Отрицательная характеристика с предыдущего места работы
- Не желание сотрудников организации иметь в команде выпускников зарубежных вузов
- Нахождение организации в регионе
- Другое (укажите)

VIII. ГОТОВНОСТЬ ПРИВЛЕКАТЬ К РАБОТЕ КАЗАХСТАНЦЕВ, КОТОРЫЕ ПРОЖИВАЮТ/ОБУЧАЮТСЯ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ЗА РУБЕЖОМ

16. Насколько лидеры организации (совет директоров, начальство, HR отдел) заинтересованы в применении профессиональных знаний, опыта и ресурсов казахстанцев, которые ПРОЖИВАЮТ/ОБУЧАЮТСЯ в настоящее время за рубежом?

где 0 – совсем не заинтересованы, 1 – заинтересованы в меньшей степени, 10 – заинтересованы в максимальной степени

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Насколько работники организации заинтересованы в работе с казахстанцами, которые в настоящее время ПРОЖИВАЮТ/ОБУЧАЮТСЯ за рубежом?

где 0 – совсем не заинтересованы, 1 – заинтересованы в меньшей степени, 10 – заинтересованы в максимальной степени

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. Какие условия может создать Ваша организация для применения интеллектуального потенциала казахстанцев, ПРОЖИВАЮЩИХ ЗА РУБЕЖОМ, в Вашей организации?

- Возможности для профессионального и личностного развития
- Материальные выгоды (зарплата, медицинское страхование, социальный пакет и т.д.)
- Признание заслуг
- Участие в принятии важных решений
- Престижность работы
- Перспективы карьерного роста
- Содержание работы
- Отношения в коллективе
- Другое
- Никакие

19. Какой ОСНОВНОЙ барьер существует для применения интеллектуального потенциала казахстанцев, ПРОЖИВАЮЩИХ ЗА РУБЕЖОМ, в Вашей организации?

- Технические барьеры (отсутствие онлайн платформы для удаленной работы, невозможность оплаты услуг и т.д.)
- Отсутствие необходимости в навыках и знаниях казахстанцев, проживающих за рубежом
- Отсутствие контакта и коммуникации с казахстанцами, проживающими за рубежом
- Недоверие вакансиям
- Несоответствие работы ожиданиям казахстанцев, проживающих за рубежом
- Несоответствие предлагаемой заработной платы запросам казахстанцев, проживающих за рубежом
- Несоответствие казахстанцев, проживающих за рубежом, ожиданиям работодателя
- Отсутствие желания платить подоходный налог
- Отсутствие интереса
- Отсутствие опыта работы в Казахстане
- Негативный прошлый опыт по найму казахстанцев, проживающих за рубежом
- Отрицательная характеристика с предыдущего места работы
- Не желание сотрудников организации иметь в команде казахстанцев, проживающих за рубежом
- Политические барьеры
- Другое (укажите)

19. Какие СТРАТЕГИИ Вы могли бы рекомендовать для применения интеллектуального потенциала казахстанцев, ПРОЖИВАЮЩИХ ЗА РУБЕЖОМ, в Вашей организации?

- Работа в онлайн формате в качестве основного сотрудника вашей организации
- Работа в дистанционном режиме в качестве основного сотрудника вашей организации

- Работа «вахтовым методом» в качестве основного сотрудника ващей организации, то есть краткосрочные приезды в Казахстан (1-2 недели)
- Работа в онлайн формате для выполнения определенных специфических задач/заданий по договору
- Работа в дистанционном режиме для выполнения определенных специфических задач/заданий по договору
- Работа «вахтовым методом» для выполнения определенных специфических задач/заданий по договору, то есть краткосрочные приезды в Казахстан (1-2 недели)
- Другие (пропишите)

19. Какие АЛГОРИТМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ с казахстанцами, ПРОЖИВАЮЩИМИ ЗА РУБЕЖОМ, Вы могли бы использовать в целях применения их интеллектуального потенциала. Просим дать развернутый ответ.

IX. ОЦЕНКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КАЗАХСТАНЦЕВ - ВЫПУСКНИКОВ ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗОВ

20. Оцените, пожалуйста, эффективность инвестиций Республики Казахстан в интеллектуальный потенциал своих граждан, в частности, в их обучение в зарубежных университетах

где 0 – нет эффективности, 1 – очень низкая эффективность, 10 – очень высокая эффективность

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

21. Как Вы оцениваете государственную политику Республики Казахстан по развитию интеллектуального потенциала в стране?

0 - затрудняюсь ответить; 1 - низкий уровень; 10 – высокий уровень

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

22. В какой степени рынок труда в Республике Казахстан готов удовлетворить запросы и потребности казахстанцев, завершивших обучение за рубежом?

где 0 – вообще не готов; 1- низкий уровень готовности; 10 – высокий уровень готовности

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

23. Какие меры необходимо предпринять для того, чтобы эффективно использовать интеллектуальный потенциал казахстанских выпускников зарубежных университетов в Республике Казахстан?

Выберите не более 3 вариантов

- Разработать государственную стратегию
- Предоставить приоритетное право выпускникам зарубежных университетов при трудоустройстве
- Предоставить налоговые послабления работодателям, принимающим на работу выпускников зарубежных университетов
- Усовершенствовать политику в сфере образовательной миграции, вести систематический учет интеллектуальных мигрантов
- Внести изменения в действующие нормативно-правовые документы
- Другое

Если Вы желаете принять участие в интервью в рамках этого исследования, прошу Вас оставить свои контактные данные: ФИО, телефон и адрес электронной почты.

Анкетирование окончено. Спасибо Вам за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

АЛГОРИТМ

проведения глубинного интервью по оценке готовности государственных органов, национальных компаний и иных организаций в применении интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом

Цель проведения интервью – сбор материала по вопросам исследования, оценка готовности государственных органов, национальных компаний, учебных заведений и других организаций в применении интеллектуального потенциала казахстанцев, обучающихся/проживающих за рубежом, а также выработка рекомендаций по совершенствованию алгоритмов/стратегий по установлению взаимодействия с казахстанцами за рубежом.

Участники: Глубинное интервью проводится среди представителей государственных органов, национальных компаний и иных организаций, соответствующих следующим требованиям:

- Отвечает за вопросы HR в организации и/или принимает участие в кадровой политике организации;
- Имеет высшее образование;
- Стаж работы в организации не менее 5 лет;
- Владеет информацией о миссии, видении, стратегии организации;
- Владеет информацией о текущей кадровой ситуации в организации, в том числе о политике рекрутинга, требованиях к потенциальным кандидатам и т.д.

Формат проведения глубинного интервью: Глубинное интервью может проводиться индивидуально в режиме онлайн и/либо офлайн.

Длительность интервью: Рекомендуемое время проведения глубинного интервью составляет не менее 45 минут.

Язык проведения интервью: Интервью проводится на том языке, на котором легче выражать свои мысли участнику интервью. Рекомендуется проводить интервью на казахском и русском языках.

Компенсация: в рамках данного проекта денежная компенсация не предусмотрена

Руководитель проекта: Бокаев Бауржан Нурланович, доктор PhD, профессор Национальной школы государственной политики Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.

**Сценарий глубинного интервью
с представителями государственных органов, национальных
компаний, учебных заведений и иных организаций по применению
интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся
за рубежом**

Здравствуйте, уважаемый представитель (государственного органа, национальной компании, учебного заведения или иной организации)!

Благодарю Вас за согласие принять участие в интервью в рамках исследования государственной политики Республики Казахстан в сфере образовательной миграции и разработки стратегий по взаимодействию и эффективному применению интеллектуального потенциала казахстанцев, проживающих за рубежом.

Основной целью данного интервью является получение информации о готовности государственных органов, национальных компаний, учебных заведений и других организаций в применении интеллектуального потенциала казахстанцев, находящихся за рубежом.

Ваша точка зрения по данному вопросу и ваши мысли очень важны. Длительность интервью составит не менее 45 минут.

С Вашего разрешения весь процесс проведения интервью будет записываться на аудио.

Конфиденциальность и анонимность ваших данных гарантируется. Результаты интервью будут использоваться только в научных целях, анонимно, при написании научно-исследовательских и аналитических работ.

В связи с этим, прошу Вас открыто и объективно отвечать на все вопросы во время интервью.

Если Вы не поняли вопрос, Вы можете в любой момент интервью уточнить детали. Даете ли Вы свое согласие на участие и аудиозапись интервью?

Аудиозапись ____ Да ____ Нет.

Если ответ «нет» для аудиозаписи: спасибо, что сообщили мне об этом. Я уважаю Ваш выбор. Я только сделаю записи нашего разговора.

В случае если у вас возникнут дополнительные вопросы или комментарии вы можете обратиться к руководителю проекта:

Бокаев Бауржан Нурланович, доктор PhD

Профессор Академии государственного управления при Президенте РК

b.bokayev@apa.kz

+77756080680

Вопросы глубинного интервью

№	Вопросы	Главная цель
Информация об организации		
1.	Расскажите немного о вашей организации. <i>Год создания;</i> <i>Чем занимается и какой основной вид деятельности организации?</i> <i>Сколько сотрудников в организации?</i> <i>Месторасположение Вашей организации;</i> <i>Какие достижения существуют в вашей организации?</i> <i>Структура Вашей организации.</i> <i>Насколько организация самостоятельна /независима в принятии решений?</i>	Узнать про организацию, ее миссию, видение и т.д.
2.	Как происходит процесс поиска и отбора кандидатов на вакантные должности? <i>Какие инструменты/стратегии рекрутинга вы используете?</i> <i>Какие обязательные требования выставляются потенциальным кандидатам? Почему именно такие требования?</i> <i>Какими основными качествами должен обладать потенциальный кандидат на трудоустройство в вашей организации?</i> <i>Какими знаниями, навыками и компетенциями должен обладать потенциальный кандидат на трудоустройство в вашей организации?</i>	Узнать стратегии поиска кандидатов если имеются, процедуры отбора кандидатов на вакантные должности и ключевые качества, знания, компетенции и навыки, которыми должен обладать кандидат на трудоустройство

3.	Есть ли у Вас работники, окончившие обучение за рубежом? <i>В каких странах они обучались?</i> <i>Какими знаниями, компетенциями и навыками они обладают?</i>	Выявить наличие в организации работников, которые получили зарубежное образование и узнать уровень их интеллектуального потенциала.
О сотрудниках, завершивших обучение за рубежом		
4.	Есть ли у сотрудников, обучившихся за рубежом, какие-нибудь преимущества/недостатки, трудности/достижения по сравнению с другими сотрудниками?	Узнать их преимущества и недостатки, а также трудности и достижения.
5.	По шкале от 1 до 10, оцените готовность Вашей организации принимать на работу казахстанцев, завершивших обучение за рубежом? Почему? <i>Сможете ли предоставить конкурентные или желаемые социально-экономические условия труда (конкурентная заработная плата, социальный пакет, предоставление проживания, и т.д.)?</i>	Выявить степень готовности организации принимать на работу казахстанских выпускников зарубежных вузов, а также наличие у них преимуществ во время отбора кандидатов на вакантные должности Узнать насколько компания может ранжировать за-

<i>Атмосфера в коллективе отвечает ли требованиям работника, который жил, учился и, возможно, работал за рубежом?</i> <i>Будет ли объем работы и уровень работы соответствовать интеллектуальному потенциалу выпускника зарубежного вуза?</i>	работную плату, существует ли бонусная система или система KPI, насколько компания может удовлетворить потребности и ожидания выпускника зарубежного вуза. Понять насколько взаимоотношения в коллективе соответствуют высоким стандартам, регламентированы, нет панибратского отношения и т.д. Это также является фактором, влияющим на быструю адаптацию выпускника зарубежного. Насколько компания намерена эффективно использовать потенциал выпускника зарубежного вуза. За-

		даются ли они вообще таким вопросом?
6.	Оцените по шкале от 1 до 10, в какой степени, по Вашему мнению, компетенции, знания и навыки, полученные в процессе обучения за рубежом, используют выпускники зарубежных вузов в своей текущей работе в вашей организации? <i>Какие знания, компетенции и навыки отличают их от других?</i> <i>В каких сферах они сильны?</i> <i>Что мешает им применять на работе в полной мере полученные за рубежом знания и навыки?</i>	Получить информацию о навыках, знаниях и компетенциях казахстанских выпускников зарубежных вузов, применяемых в работе. Узнать факторы, препятствующие применению в полной мере знаний, навыков и компетенций.
Готовность привлекать к работе казахстанцев, которые живут/учатся в настоящее время за рубежом		
7.	Есть ли у Вас опыт привлечения к работе казахстанцев, которые находятся за рубежом? Если есть, то как это происходило? <i>Приезжал на какой-то период времени и работал?</i> <i>Работает онлайн либо дистанционно?</i> <i>Работаете над совместными проектами и сами ездите к нему.</i>	Изучить опыт привлечения казахстанцев, которые находятся за рубежом

8.	По шкале от 1 до 10, оцените готовность Вашей организации профессионально сотрудничать с казахстанцами, находящимися за рубежом? То есть насколько Вы готовы привлекать к работе казахстанцев, которые живут/учатся в настоящее время за рубежом? <i>Сможете ли предоставить конкурентные или желаемые социально-экономические условия труда (конкурентная заработная плата, социальный пакет и т.д.)?</i> <i>Будет ли объем работы и уровень работы соответствовать интеллектуальному потенциалу выпускника зарубежного вуза?</i> <i>При привлечении <u>на безвозмездной основе</u>, какими стимулами, нематериальными ресурсами Вы смогли бы заинтересовать казахстанцев, проживающих за рубежом?</i>	Оценить уровень готовности и желания
9.	Нуждаетесь ли Вы в профессиональных знаниях, опыте и ресурсах казахстанцев, которые проживают в настоящее время за рубежом? Почему Вы нуждаетесь/не нуждаетесь в них? Обоснуйте, пожалуйста, свой ответ.	Узнать насколько организации заинтересована в применении ресурсов и знаний казахстанцев, которые живут за рубежом
1	В случае, если бы у Вас были возможности привлекать к работе казахстанцев, которые находятся за рубежом, то какие были бы у вас предпочтения по странам проживания казахстанцев, направлению деятельности/ специальности	Узнать предпочтения по странам проживания казахстанцев и направлениям деятельности

	ности? Почему именно такие предпочтения? Обоснуйте, пожалуйста, свой ответ.	
1	Какие барьеры существуют для привлечения казахстанцев, проживающих за рубежом для работы в Вашей организации? Обоснуйте, пожалуйста, свой ответ. <i>Финансовые барьеры</i> <i>Временные барьеры</i> <i>Социальные барьеры</i> <i>Политические барьеры</i> <i>Нормативно-правовые барьеры и другие</i>	Выявить какие барьеры существуют при трудоустройстве казахстанцев, которые живут за рубежом
1	С 2012 года в Казахстане наблюдается отрицательное сальдо миграции. Уезжают высококвалифицированные специалисты. Вместе с тем, согласно нашему исследованию, они готовы приносить пользу Казахстану, находясь за рубежом, в том числе и на безвозмездной основе. Как Вы считаете, какие механизмы/стратегии Вы видите для привлечения казахстанцев, которые живут за рубежом, для выполнения какой-либо работы в Казахстане? <i>Возможно ли онлайн/дистанционно применять их интеллектуальный потенциал?</i> <i>Каким образом?</i> <i>Возможны ли краткосрочные их приезды?</i> <i>Каким образом?</i> <i>Возможны ли еще какие-либо стратегии и инструменты привлечения. Ваши рекомендации</i>	Узнать о механизмах и стратегиях привлечения казахстанцев, проживающих за рубежом, для работы в Казахстане

	<i>Работа с казахской диаспорой за рубежом и т.д.</i>	
Эффективность применения интеллектуального потенциала казахстанцев, завершивших обучение за рубежом		
1	Ориентировано ли у нас государство на максимально эффективное применение интеллектуального потенциала выпускников зарубежных университетов? Готов ли рынок труда в Республике Казахстан удовлетворить их запросы и потребности? Обоснуйте свой ответ.	<i>Узнать насколько государство заинтересовано в трудоустройстве выпускников зарубежных университетов и насколько к этому готов рынок труда в Казахстане</i>
1	Какие меры необходимо предпринять для того, чтобы эффективно использовать интеллектуальный потенциал выпускников зарубежных университетов в Республике Казахстан? Какие стратегии Вы можете предложить? Что необходимо сделать, чтобы эти стратегии были реализованы?	<i>Получить рекомендации по поводу применения интеллектуального потенциала выпускников зарубежных университетов в Республике Казахстан</i>

На этом наше интервью закончено. Спасибо за ваши ответы. Есть ли у Вас какие-либо дополнения или пожелания?

В СЛУЧАЕ ВАШЕГО СОГЛАСИЯ НА ВОЗМОЖНОСТЬ УКАЗАНИЯ ВАШИХ ЛИЧНЫХ ДАННЫХ (ФИО, ДОЛЖНОСТЬ) СООБЩИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О СЕБЕ:

Имя: _____

Фамилия: _____

Возраст: _____

Должность, место работы: _____

Способы связи (контактный телефон или e-mail): _____

_____ (по желанию эксперта)

ВРЕМЯ ОКОНЧАНИЯ ИНТЕРВЬЮ _____

ЗАВЕРШЕНИЕ ИНТЕРВЬЮ: Благодарим Вас за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

АЛГОРИТМ

проведения экспертного интервью по вопросам совершенствования государственной политики в сфере образовательной миграции и применения интеллектуального потенциала выпускников зарубежных вузов в Республике Казахстан

Цель проведения интервью – сбор материала по вопросам исследования, а также выработка рекомендаций по совершенствованию государственной политики в сфере образовательной миграции и применения интеллектуального потенциала выпускников зарубежных вузов в Республике Казахстан.

Участники: Интервью проводится среди экспертов, отвечающих следующим требованиям:

- Возраст не младше 25 лет;
- Наличие высшего образования;
- Наличие опыта работы в сфере миграции/образования не менее 5 лет;
- Наличие аналитических и/или научных публикаций по вопросам миграции, миграционной политики, образовательной политики, академической мобильности и другим направлениям, соответствующим теме научного проекта;
- Участие в разработке/обсуждении государственных программ или концепций/национальных планов по теме научного исследования.

Формат проведения экспертного интервью: Экспертное интервью может проводиться как индивидуально так среди нескольких человек в формате фокус-группы.

Длительность интервью: Рекомендуемое время проведения интервью составляет не менее 45 минут.

Язык проведения интервью: Интервью проводится на том языке, на котором легче выражать свои мысли участнику интервью. Рекомендуется проводить интервью на казахском и русском языках.

Компенсация: в рамках данного проекта денежная компенсация не предусмотрена

Протокол для экспертного интервью

Цель исследования: анализ применения на практике полученных знаний, навыков и компетенций выпускников зарубежных университетов, а также разработка стратегии по использованию их интеллектуального потенциала в Республике Казахстан.

Руководитель проекта: Бокаев Бауржан Нурланович, доктор PhD, профессор Национальной школы государственной политики Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.

Здравствуйте, уважаемый эксперт!

Благодарю Вас за согласие принять участие в интервью в рамках исследования по вопросам совершенствования государственной политики в сфере образовательной миграции и применения интеллектуального потенциала выпускников зарубежных вузов в Республике Казахстан.

Основной целью интервью является получение экспертной оценки по проводимой государственной политике в сфере образовательной миграции и применения интеллектуального потенциала выпускников зарубежных университетов в Республике Казахстан. Учитывая ваш опыт работы и знания, обращаюсь к Вам, как к квалифи-

цированному эксперту в данной сфере. Ваша точка зрения по данному вопросу и ваши мысли очень важны.

Длительность интервью составит около 1,5 часов.

С Вашего разрешения весь процесс проведения интервью будет записываться на аудио.

Конфиденциальность гарантируется. Результаты интервью будут использоваться только в научных целях, анонимно, при написании научно-исследовательских и аналитических работ.

В связи с этим, прошу Вас открыто и объективно отвечать на все вопросы во время интервью.

Если Вы не поняли вопрос, Вы можете в любой момент интервью уточнить детали. Даете ли Вы свое согласие на участие и аудиозапись интервью?

Аудиозапись ____ Да ____ Нет.

Если ответ «нет» для аудиозаписи: спасибо, что сообщили мне об этом. Я уважаю Ваш выбор. Я только сделаю записи нашего разговора.

ВОПРОСЫ

**экспертного интервью по вопросам совершенствования
государственной политики в сфере образовательной миграции и
применения интеллектуального потенциала выпускников
зарубежных вузов в Республике Казахстан**

№	Вопросы	Главная цель
1	С 2012 года в Республике Казахстан наблюдается отрицательное сальдо миграции. В основном, на постоянное место жительства в другие страны переезжают квалифицированные специалисты с высшим и послевузовским образованием, составляющие экономически активное население. По вашему мнению, какие причины побуждают людей с высшим и послевузовским образованием уезжать из страны?	<i>Узнать причины эмиграции квалифицированных кадров.</i>
2	Как Вы понимаете термины «образовательная миграция» и «интеллектуальный потенциал»? Как они взаимосвязаны между собой?	<i>Узнать как эксперт понимает две основные концепции исследования</i>
3	Существует ли в Казахстане «государственная политика в сфере образовательной миграции»? Если ДА, то как реализуется государственная политика в сфере образовательной миграции? Какие государственные органы участвуют в ее реализации? Каковы их функции? Если НЕТ, то почему она не реали-	<i>Узнать как реализуется государственная политика в сфере образовательной миграции в Республике Казахстан или почему она не реализуется</i>

	зуется? Кто должен ее реализовывать? Как она должна реализовываться?	
4	Есть ли в Казахстане государственная политика по применению интеллектуального потенциала граждан с зарубежным образованием? Если ДА, то как реализуется государственная политика по применению интеллектуального потенциала граждан с зарубежным образованием? Какие государственные органы участвуют в ее реализации? Каковы их функции? Если НЕТ, то почему она не реализуется? Кто должен ее реализовывать? Как она должна реализовываться?	<i>Узнать как реализуется государственная политика в сфере применения интеллектуального потенциала граждан с зарубежным образованием в Республике Казахстан или почему она не реализуется</i>
5	Государство тратит значительные средства на обучение казахстанцев за рубежом, в том числе, в рамках программы «Болашақ». По вашему мнению, насколько окупаются инвестиции Республики Казахстан в развитие человеческого капитала?	<i>Узнать мнение эксперта касательно инвестиций государства в человеческий капитал</i>
6	Ориентировано ли у нас государство на максимально эффективное применение интеллектуального потенциала выпускников зарубежных университетов? Готов ли рынок труда в Республике Казахстан	<i>Узнать насколько государство заинтересовано в трудоустройстве выпускников зарубежных университетов и насколько к этому готов рынок труда в Казахстане</i>

	удовлетворить их запросы и потребности? Обоснуйте свой ответ.	
7	Какие государственные органы должны заниматься вопросами регулирования образовательной миграции? Каким образом они должны взаимодействовать, чтобы эффективно проводить государственную политику? Как должен контролироваться приток и отток студентов в зарубежные страны? Дайте свои рекомендации.	<i>Получить рекомендации от эксперта по поводу взаимодействия государственных органов между собой по вопросам образовательной миграции</i>
8	Какие меры необходимо предпринять для того, чтобы эффективно использовать интеллектуальный потенциал выпускников зарубежных университетов в Республике Казахстан? Какие стратегии Вы можете предложить? Что необходимо сделать, чтобы эти стратегии были реализованы?	<i>Получить рекомендации по поводу применению интеллектуального потенциала выпускников зарубежных университетов в Республике Казахстан</i>
9	В Казахстане очень часто встречается ситуация, согласно которой многие выпускники зарубежных университетов со временем утрачивают своей интеллектуальный и профессиональный потенциал, работая не по специальности, не используя в полной мере все полученные знания и навыки. Что вы думаете по этому поводу? Как можно изменить ситуацию в луч-	<i>Получить рекомендации по поводу трудоустройства выпускников зарубежных университетов по полученной специальности</i>

	шую сторону? Что Вы можете порекомендовать государству, выпускникам, работодателям и другим заинтересованным сторонам?	
10	Какие изменения в миграционной политике Республики Казахстан могут трансформировать «утечку мозгов» в «приток и циркулирование мозгов»? То есть, как получить максимальную пользу от обучения казахстанцев за рубежом и возвращения наших граждан на родину после окончания обучения?	<i>Получить рекомендации по внесению изменений в миграционную политику государства</i>
11	Как использовать интеллектуальный потенциал тех граждан, у кого нет обязательств по трудовой отработке в Республике Казахстан? Как заинтересовать работой в Казахстане граждан, обучавшихся за счет собственных финансовых средств либо за счет иных источников финансирования и проживающих на данный момент за рубежом? Как удерживать в стране выпускников программы «Болашақ», у которых закончились обязательства по трудовой отработке?	<i>Получить рекомендации по привлечению в Казахстан для работы тех, кто отучился за рубежом за счет собственных финансовых средств, и недопущения отъезда тех, у кого закончились договорные обязательства по трудовой отработке</i>
12	Как можно оценить эффективность реализации государственной политики в сфере образовательной миграции?	<i>Понять критерии оценки эффективности реализации государственной политики в сфере образовательной миграции</i>

13	Какие критерии помогут измерить успешность либо неуспешность применения интеллектуального потенциала выпускников зарубежных университетов в Республике Казахстан?	<i>Понять критерии оценки успешности либо неуспешности применения интеллектуального потенциала выпускников зарубежных университетов в Республике Казахстан</i>

На этом наше интервью закончено. Спасибо за ваши ответы.

Есть ли у Вас какие-либо дополнения или пожелания?

Спасибо еще раз. До свидания!

Для заметок

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Для заметок

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ISBN 978-601-326-856-9



БОКАЕВ Б.Н.

**«БОРЬБА ЗА ТАЛАНТЫ»:
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МИГРАЦИЯ В КОНТЕКСТЕ
ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ
Монография**

Жеке кәсіпкер «Бұлатов А.Ж.»
АБ
Индивидуальный предприниматель
«Бұлатов А.Ж.»

Подписано к печати 04.10.2024 г. Бумага офсетная № 1
Формат 60X841/16 Объем 28,75 усл. печ. л.

Тираж 500 экз. Заказ 0250

Отпечатано в типографии

Индивидуальный предприниматель «Бұлатов А.Ж.»
010000, г. Астана, ул. Керей, Жанибек хандар, 22-38

тел.: 8 708 695 01 05

e-mail: a_bulatovk@mail.ru