

МРНТИ 14.35.01

Ф. Толеш<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Astana IT University, Нур-султан, Казахстан

## ОПЫТ КАЗАХСТАНСКИХ ВЫПУСКНИКОВ С ЗАРУБЕЖНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ НА МЕСТНОМ РЫНКЕ ТРУДА

**Аннотация.** Несмотря на то, что обучения за границей явление хорошо изученное, очень мало литературы, в полной степени отражающей влияние зарубежного образования на трудоустройство выпускников из стран с развивающейся экономикой, таких как Казахстан. В данной статье, используя смешанный метод, выяснилось что кроме обще-известных позитивных эффектов такого образования на общих кругозор, навыки, и личностный рост выпускники также сталкиваются со сложностями при применении своих международных компетенций и при трудоустройстве по возвращении на родину. Кроме того, выпускники говорили об ограниченных возможностях местного рынка труда для профессионалов с международным образованием, и о присутствии непонимания между высшим руководством, в основном получившим образование в советское время и молодыми специалистами с зарубежным образованием. Однако, несмотря на все это, выпускники рассматривают свое зарубежное образование как выгодное начинание с точки зрения языковых и профессиональных навыков.

**Ключевые слова:** специалисты с международным образованием, интернационализация высшего образования, человеческий капитал, обучение за рубежом, возможность трудоустройства.

\*\*\*

**Аңдатпа.** Шетелде білім алу жақсы зерттелген құбылыс болғанына қарамастан, экономикасы дамып келе жатқан елдер, Қазақстан сияқты, түлектердің жұмысқа орналасуына шетелдік білімнің әсерін толық көрсететін әдебиеттер өте аз. Бұл мақалада аралас әдісті қолдана отырып, білім берудің жалпы дүниетанымына, дағдылары мен жеке тұлғалық өсуіне осындай жағымды әсерлерінен басқа, түлектер халықаралық құзыреттіліктерін қолдануда және Отанына оралғаннан кейін жұмыс табуда қиындықтарға тап болатыны анықталды. Сонымен қатар, түлектер халықаралық білімі бар мамандар үшін жергілікті еңбек нарығының шектеулі мүмкіндіктері туралы және негізінен Кеңес Одағы кезінде білім алған жоғары басшылық пен шетелдік білімі бар жас мамандар арасында түсінбеушіліктің болғаны туралы айтады. Алайда, бұған қарамастан,

түлектер өздерінің шетелде білім алуын лингвистикалық және кәсіби шеберлік тұрғысынан тиімді деп санайды.

**Түйін сөздер:** халықаралық білімі бар мамандар, жоғары білімді интернационалдандыру, адами капитал, шетелде білім алу, жұмыс мүмкіндігі.

\*\*\*

**Abstract.** Despite the fact that studying abroad is a well-studied phenomenon, there is very little literature that fully reflects the impact of foreign education on the employment of graduates from countries with emerging economies, such as Kazakhstan. In this article, using a mixed method, it turned out that, in addition to the well-known positive effects of such education on the general outlook, skills, and personal growth, graduates also face difficulties in applying their international competencies and in finding employment upon return to their homeland. In addition, alumni spoke about the limited opportunities of the local labor market for professionals with international education, and about the presence of misunderstandings between the top management, mainly educated in the Soviet era, and young professionals with foreign education. However, despite all this, graduates see their overseas education as a profitable endeavor in terms of linguistic and professional skills.

**Keywords:** specialists with international education, internationalization of higher education, human capital, study abroad, job opportunities.

### *Введение*

Интернационализация является одним из ключевых приоритетов развития высшего образования в Казахстане наряду с повышением качества человеческого капитала, конкурентоспособности и международного сотрудничества. На национальном уровне накопление человеческого капитала посредством образования рассматривается как одна из важнейших движущих сил экономического роста [1]; [2]. Страны с развивающейся экономикой, такие как Казахстан, признали преимущества импорта передовых знаний путем отправки студентов на учебу за границу для получения высшего образования, которые могут внести свой вклад, применяя полученные знания и навыки по возвращении, чтобы ускорить создание новых знаний и развивать человеческий капитал страны [1].

В связи с этим, с момента обретения независимости, все большее количество казахстанских студентов обучается за рубежом. Многие студенты смогли получить образование за границей, благодаря финансируемой государством международной программе «Болашак». С момента своего запуска в 1993 году в программе приняли участие более 11 тысяч студентов. Однако стипендия «Болашак» - не единственная программа, по которой казахстанская молодежь может учиться за

границей. Казахстан имеет более 124 международных соглашений со многими странами по всему миру, особенно с Российской Федерацией, Кыргызстаном, США, Турцией, Соединенным Королевством и Чешской Республикой [3]. Следовательно, за последнее десятилетие количество студентов из Казахстана, обучающихся за границей, увеличилось более чем вдвое - с 30 тысяч в 2007 году до 78 тысяч в 2016 году [4], и ожидается, что оно будет дальше расти.

Обоснование поощрения обучения за границей на индивидуальном уровне связано с личным и профессиональным развитием, большей культурной осведомленностью, глобальными перспективами и международной компетенцией. Несмотря на то, что многие международные исследования доказывают преимущества международного образования, а также растущее количество исследований по различным аспектам обучения за рубежом в контексте Казахстана [5] [6] [7] [2], исследований, посвященных именно опыту трудоустройства казахстанских выпускников, получивших послевузовскую степень за рубежом, все еще мало.

В этой работе исследуется влияние международного образования, полученного казахстанскими выпускниками, на их опыт на местном рынке труда. Исследование определяет природу опыта трудоустройства выпускников. Основной вопрос исследования состоит в следующем:

*Каков опыт казахстанских выпускников с зарубежным образованием на местном рынке труда в отношении их международного человеческого капитала?*

В данной статье оперативный термин «выпускники с международным или зарубежным образованием» относится к казахстанским гражданам, получившим специальную подготовку и образование не в Казахстане, а в другой стране. В центре внимания данного исследования был опыт трудоустройства тех, кто учился за границей по долгосрочным программам для получения степени магистра или доктора и вернулся в Казахстан. В этой статье я использую слова «обучение за границей» и «международное образование», как синонимы и понимаю это как образовательную деятельность, направленную на получение полной академической степени в зарубежном университете, для которой требуется, как минимум, один год пребывания в принимающей стране.

#### *Теоретическое обоснование*

Согласно теории человеческого капитала, образование - это инвестиция, которую люди вкладывают в себя, чтобы повысить экономическую производительность. В этом отношении мы можем рассматривать международное образование, особенно послевузовское, как дополнительные инвестиции для дальнейшего повышения производительности и доходности.

Согласно Schultz человеческий капитал - это человеческие ресурсы, качественные компоненты, такие как навыки, знания, таланты, опыт, интеллект, обучение и другие подобные атрибуты, которые влияют на индивидуальные человеческие способности выполнять продуктивную работу [8]. Таким образом, международный человеческий капитал или международные компетенции охватывают все выше упомянутые атрибуты людей с навыками знаний иностранных языков, межкультурного общения, понимания глобальных, экономических и политических тенденций, толерантность к разным культурам и открытость.

Теория человеческого капитала объясняет, что «распространение образования в значительной степени было вызвано технологическим прогрессом за счет повышения спроса на квалифицированную рабочую силу за счет влияния на норму прибыли» [9]. В связи с революцией в области информационных технологий, ростом глобализации, растущей миграцией и связью стран друг с другом в различных аспектах и отношениях, требования к людям в отношении образования и навыков значительно изменились, как на национальном, так и на международном рынке труда [10] [11] [12]. С момента обретения независимости и перехода к рыночной экономике, социально-экономическая ситуация в Казахстане претерпевала глубокие изменения, которые также включают реструктуризацию местного рынка труда для адаптации к постоянно меняющимся глобальным условиям [6]. В ответ на меняющиеся требования рынка труда молодые люди Казахстана стремятся получить высшее или послевузовское образование за рубежом, что является одним из наиболее эффективных способов приобретения международного человеческого капитала [10].

Помимо того, что образование способствует повышению экономической производительности и является частью человеческого капитала, образование, наряду с другими характеристиками людей, может играть сигнальную роль на рынке труда [13]. Согласно теории человеческого капитала и сигнальной модели, доход сильно коррелирует с уровнем образования человека, как правило, чем выше образование, тем выше заработок; и, как выразился Page, «не существует общепринятого метода для отдельного определения роли образования в повышении производительности и его сигнальной роли» [14], то есть неясно, в какой связи между заработками и уровнем образования часть, повышающая производительность, и где находится часть, сигнализирующая работодателям о потенциальном уровне производительности.

На рынках труда, как правило, есть два основных участника: работодатели и работники. При приеме на работу работодатели не имеют всей необходимой информации, чтобы точно знать уровень производительности будущего работника, поэтому работодатели должны

полагаться на наблюдаемые характеристики людей. Spence называет «те наблюдаемые характеристики, которые присущи человеку, которые могут быть им манипулированы», как сигналы [13]. Исходя из этого, люди могут рассматривать инвестиции в обучение за границей, как усиление своих сигнальных качеств, тем самым повышая свои шансы максимизировать разницу между предлагаемой заработной платой и сигнальными затратами. Получив высшее образование за границей, выпускники, применив полученные навыки смогут соответствовать текущим требованиям рынка труда. Хотя обучение за границей пользуется популярностью, не все могут себе позволить такое обучение, поэтому эти выпускники могут быть более квалифицированными по сравнению с людьми, получившими высшее образование в своей стране, при выходе на местный рынок труда. Однако неясно, как местные работодатели понимают добавленную стоимость обучения за границей и смогут ли создать необходимые условия в случае приема на работу для того, чтобы выпускники могли полностью использовать свои знания и идеи, полученные за рубежом.

Теория человеческого капитала и сигнальная модель частично учитывают решение людей инвестировать в свое образование, тем самым повышая производительность и сигнализируя об этом потенциальным работодателям. В этом исследовании, базируясь на этих двух теориях, я пытаюсь изучить результаты раннего трудоустройства казахстанских выпускников, получивших степень магистра за рубежом.

#### *Данные и методы исследования*

Так как мне интересны результаты раннего трудоустройства, все участники исследования относятся к возрастной группе 25-35 лет, закончившие обучение, минимум за год до начала исследования, но не более чем за 10 лет и специализируются в разных областях. Заграничная программа должна быть программой полного цикла, требующая минимум один год пребывания студента в принимающей стране. Выпускники могли учиться за счет государственного гранта, либо само-финансировать свое образование за рубежом, или обучиться на стипендиях любой другой страны или организации.

В этом исследовании, мной используются смешанные методы исследования. В частности, я использовала количественные и качественные методы сбора данных на одном этапе исследовательского процесса, придавая одинаковое значение обоим методам. Анализ данных выполняется независимо, а затем во время общей интерпретации происходит «смешивание» то есть обобщение результатов.

Целью разработки параллельных смешанных методов является «получение различных, но дополнительных данных по одной и той же теме» [15], чтобы лучше понять проблему исследования. Поэтому я

использовала количественные данные для статистического анализа, чтобы извлечь важные факты из данных, касающихся демографии выпускников, их ожиданий, подходов к поиску работы, перехода к трудоустройству, ранней карьеры и взаимосвязи между образованием и текущей занятостью. Качественные данные использовались для более глубокого изучения влияния зарубежного образования на рынок труда Казахстана, а также для изучения нюансов, связанных с личным и профессиональным опытом на рынке труда. Эти два типа данных предоставляют разные, но дополняющие друг друга точки зрения на интернационализированную рабочую силу в Казахстане.

Онлайн-опрос был индивидуально разослан более чем 500 целевым группам населения, большое количество людей были вовлечены через социальные сети и поэтому точное количество людей, участвовавших в исследовании трудно определить. После сортировки опросника пользуясь Qualtrics, среди 97 попыток были полностью заполнены 69 анкет. Из числа участников опроса двенадцать согласились на дополнительное интервью .

#### *Обзор литературы*

Исследования результатов обучения за границей расширяются в связи с растущим числом людей с опытом международного образования. Большинство из них подтверждают, что такой опыт положительно влияет на профессиональную ситуацию выпускников с точки зрения развития сильных трансверсальных и межкультурных навыков, владения иностранными языками и способности понимать глобальные проблемы [16][17][18][19]. Выпускники рассматривают учебу за границей как стоящую попытку расширить и улучшить свои взгляды, мировоззрение, интеллектуальные и культурные интересы, личностное развитие, что, в свою очередь, влияет на их решения и планы в области образования и трудоустройства [17][18][19]. Для некоторых, учеба за границей играет роль в дальнейшем продвижении их карьеры, и на путь их развития. В то время, для других, международное образование открывает различные возможности [20]. К аналогичным выводам пришли [21], что международный опыт образования «открыл возможность для карьерного роста, что позволяет выпускникам более либеральный подход к построению гибкой и успешной карьеры, поскольку некоторые выпускники не могут онтогенетически сделать выбор в пользу карьеры».

Кроме того, было замечено, что люди из неблагополучных семей, которые не подали бы заявку на получение международного образования без финансовой поддержки, могут больше получить от своего международного образования по сравнению с выпускниками из привилегированных семей [22]. Для людей из неблагополучных семей учеба за границей может быть более полезной с точки зрения приобретения

опыта, который значительно улучшит возможности карьерного роста. Аналогичным образом, государственная стипендия в Казахстане, как было установлено, оказывает социальное улучшающее влияние на жизнь ее выпускников [3], а также способствует повышению социального капитала стипендиатов [3] [23]. Считается, что выпускники смогут построить профессиональные связи, которые откроют доступ к полезным ресурсам. Было замечено, что такие аспекты менее значимы для людей из обеспеченных семей [23].

С другой стороны, из-за отсутствия убедительных доказательств, неясно, действительно ли обучение за границей улучшает карьерные перспективы выпускников [24] [25] [26]. Положительные результаты трудоустройства выпускников, получивших образование за рубежом, можно объяснить их личностными качествами, успеваемостью или мобильностью [26]. Подобные наблюдения были сделаны Рерна и ее коллегами относительно выпускников программы Болашак в Казахстане [6] [7]. Положительные качества, присущие выпускникам программы Болашак, такие, как навыки само-презентации, адаптивность, гибкость, лидерские и коммуникативные навыки, по мнению авторов, уже могли быть у выпускников до учебы за границей, и что программа могла быть просто процессом отбора, и что «процесс отбора в рамках программы» Болашак »сигнализирует потенциальным работодателям о лицах, обладающих определенным набором качеств» [6].

Также было отмечено, что знания и навыки, полученные за рубежом, на самом деле, не могут быть полностью «перенесены» и применены на внутренний рынок труда [27]. В нескольких исследованиях было высказано предположение, что это может быть связано со спецификой социального капитала и человеческого капитала в конкретной стране, который нелегко передать и интегрировать в преобладающую местную культуру [6][27]. В таких случаях эти трудности «могут повлиять на то, в какой степени отдельные лица и нация могут воспользоваться преимуществами человеческого капитала, созданного программой», - заключила Рерна и др. [6] в отношении лиц, получивших образование за рубежом. выпускников в Казахстане, что в дальнейшем подтвердил [28] в своем исследовании выпускников, которые учились за границей и работали в Астане.

Другой аспект опыта выпускников, получивших образование за рубежом и вернувшихся в свои страны, влияет на их переход от образования к работе. Было замечено, что выпускники с иностранными дипломами в развивающихся странах, таких как Китай, после возвращения, не хотят начинать с низких должностей с низкими доходами, но сразу же ожидают высокую зарплату и подходящие для их образования должности [29].

Аналогичные наблюдения были получены в отношении казахстанских выпускников с международным образованием, которые учились в рамках финансируемой государством международной стипендиальной программы «Болашак» [30][31][6]. Задержки с поиском работы объяснялись нереалистично завышенными ожиданиями выпускников, временем, необходимым для повторной адаптации к местным условиям, и отсутствием у выпускников практических навыков и опыта работы [6]. Кажется, что высокие ожидания в отношении их заработной платы и условий работы создают трудности в согласовании условий найма между выпускниками и местными работодателями, и выпускники отказываются от неудовлетворительных предложений и в конечном итоге, тратят больше времени на поиск работы [6].

Кроме того, Holloway и ее коллеги подчеркнули важность социальных связей выпускников, которые учились за границей для поиска работы в Казахстане. Это особенно актуально для тех студентов, которым не хватает полезных связей, которые позволили бы им занять высокие должности; таким образом, они заинтересованы в приеме на работу в транснациональные организации с более прозрачной и справедливой политикой найма [32]. Авторы утверждают, что местный социальный капитал не полностью снижает важность иностранных образовательных квалификаций, потому что такие полномочия служат сигналом для ценной аудитории потенциальных работодателей [32]. Тем не менее, они предполагают, что в настоящее время на казахстанском рынке труда существует общее представление о том, что «кого» вы знаете так же важно, как и «что» вы знаете, для нахождения хорошей позиции» [32].

В дополнение к этому Робертс и его коллеги предположили, что на процесс перехода от образования к трудоустройству также может влиять социальное происхождение выпускников [33]. Хотя человеческий капитал с точки зрения квалификации важен, авторы утверждают, что «происхождение социальных классов влияло на результаты рынка труда независимо от образовательных достижений» [33]. Неформальные источники и «личные рекомендации» кажутся полезными для выпускников из всех социальных слоев при поиске информации о своей первой работе [33]. Более того, авторы считают, что «существует разница «между социальным контактом, который предоставляет информацию, и тем, кто «дергает за ниточки», ведущими к найму» [33]. В связи с расширением высшего образования в Центральной Азии, а также во всем мире, количество молодых людей, «подходящих для набора на профессиональные и управленческие должности» значительно увеличилось, поэтому работодатели, вероятно, «не видят большой разницы между кандидатами. с относительно аналогичными квалификациями при приеме на работу» [33]. Авторы далее отмечают, что «не смотря ни на



какие «связи» момент удачи тоже присутствует при трудоустройстве, и иногда может просто повезти тому кто находится в нужном месте в нужное время» [33]. Тем не менее, «правильные сигналы (посещение определенной школы или университета, знание английского языка, изучение престижной профессии) могут передаваться культурно далеко за пределы социальной сетки какого-либо человека или семьи», - заключили Roberts и ее коллеги [33].

*Описание участников*

Респондентами, участвовавшими в исследовании, были 39 женщин-выпускниц и 30 мужчин с широким спектром профессий и дисциплин, которые в настоящее время работают в казахстанских государственных и/или частных учреждениях. Во время этого исследования основная масса участников были в возрасте от 25 до 35 лет, обучение за рубежом у них длилось в период с 2007 по 2015 годы. Основными регионами обучения за рубежом были Европа (80%), 11% участников обучались в странах Восточной / Юго-Восточной Азии и 9% в США/Канаде. Среди участников 75% были спонсированы стипендией правительства Казахстана «Болашак», 14% получили стипендии других стран, а 11% самостоятельно финансировали свое обучение. Около 60% мужчин и почти 44% женщин учились за границей по годичным программам. Больше участников женщин провели за границей два и более года по сравнению с мужчинами, которые предпочли более короткие программы. Более 80% участников получили ученые степени в области гуманитарных наук. Половина респондентов работала в государственном / общественном секторе. Большинство участников работало в международных организациях или в компаниях с международными партнерами (см. Таблицу 1). Почти половина респондентов работала в организациях с более чем 250 человек. Более пятидесяти процентов участников были заняты в сфере образования и обучения. Это могло быть из-за метода сбора данных. Так как я сама занята в сфере образования, и опрашивала людей, которые профессионально были связаны со мной, и подходили по критериям, как участники моего исследования. В связи с этим, не делаю никаких заявлений о том, что группа, принявшая участие в данном исследовании, «представляет» всех выпускников с зарубежным образованием в Казахстане. После того как анкеты были заполнены, заинтересованных участников я приглашала на последующее интервью. Всего согласились 12 человек. Из них, семь участников были опрошены по Skype, остальные - на своих рабочих местах.

Table 1 – Профессиональный профиль респондентов

	n	%
Сектор занятости		
Частный	27	41
Государственный	33	50
Другое	6	9
Сфера организации		
Казахстанский	29	42
Казахстанский с международными партнерами	24	35
Международный	9	14
Филиал международной	5	8
Другое	1	1
Размер организации		
до 9	8	12
10 - 49	10	15
50 - 99	7	10
100 - 249	12	17
250 - 999	14	20
1000 и больше	18	26
Сфера занятости		
Образование и обучение	35	51
Бизнес и экономика	24	35
Нефтегазовая промышленность	6	8
Технологии и ИТ	2	3
Другое	2	3
Тип должности		
Старший	20	30
Средний	26	40
Младший	10	15
Частный предприниматель	6	9
Другое	4	6

*Опыт работы выпускников с международным образованием на казахстанском рынке труда*

Каков опыт работы выпускников с международным образованием на казахстанском рынке труда? Ответ на этот вопрос не является однозначным, потому что рассказы выпускников предполагают, что международное образование положительно повлияло на их опыт на рынке труда, но и имело сложные моменты. Данные показывают что, опыт трудоустройства таких выпускников, зависит от нескольких факторов, таких, как ожидания выпускников, сеть или социальные связи, которые могли бы поделиться информацией об открывшихся позициях, а также

область обучения, специальность, сектор и тип организации, в которой выпускник был впервые принят на работу после возвращения.

*Ожидания.* Более половины участников (58%) заявили о завышенных ожиданиях в отношении преимуществ перед кандидатами с казахстанским образованием при поиске работы на местном рынке труда. Участники с опытом работы (64%) в целом имели более высокие ожидания относительно преимущества по сравнению с респондентами без предыдущего опыта работы (50%). В своем интервью один из участников свои ожидания объяснил так: «Когда вернулся, я думал, что быстро найду работу с хорошей зарплатой, но меня поразила наша реальность». Участники считают, что одним из преимуществ международного образования является возможность быстро найти хорошо оплачиваемую работу. Некоторые из респондентов объяснили, что это убеждение часто строится на пропаганде и презентации государственной стипендии Болашак, что она дает значительные преимущества на рынке труда. Другой повод для ожиданий, похоже, связан с высокой стипендией выпускников «Болашака». Те студенты, которые привыкли получать высокую стипендию во время учебы за границей, ожидают по возвращении заработную плату выше, чем их стипендия, или, по крайней мере, аналогичную по сумме. Те, которые учились в развитых странах, можно сказать, потеряли связь с местной действительностью, в связи с этим у них сформировались нереалистичные ожидания. Однако один из участников, выпускник программы Болашак, привел другую причину своих больших ожиданий, поясняя, что:

«В то время, как я учился за границей и испытывал давление, и переживал за результаты учебы, из-за того что квартира моих родителей была залогом [стипендии], некоторые люди отдыхали дома не напрягаясь, поэтому я не готов соглашаться на низкую зарплату. Трудности нахождения в другой стране, усилия, приложенные мной и многие другие сложности, позволяют мне рассчитывать на вознаграждение по возвращении на родину. Все знания и навыки, полученные во время обучения, я готов использовать во благо своей страны, но для этого мне нужно чтобы мои усилия оценили достойным образом (Дастан)».

В целом, данные показывают, что у некоторых участников возникают ожидания относительно высоких должностей и доходов, связанных с их зарубежным образованием после окончания учебы и возвращения в Казахстан, но не у всех. Возникновение таких ожиданий кажется одним из важных аспектов обучения за границей, который может повлиять на общий опыт участников после возвращения на родину.

*Поиск работы.* Значительное число участников, почти 70% мужчин и 77% женщин, отказалось от предложенной работы во время поиска после возвращения в страну. Больше чем 42% респондентов

отказались из - за низкой заработной платы. Предыдущая литература показывает что, высокий процент отказов от работы может привести к длительному переходу от образования к работе. Чтобы увидеть, есть ли связь между отказом от предложенных вакансий и временем для поиска постоянной работы, был проведен Манна-Уитни U-тест (см. Таблицу 2). Действительно, участники, которые отказались от предложений о работе, потратили больше времени ( $Mdn = 3$ ) на поиск постоянной работы по сравнению с теми, кто не отказывался ( $Mdn = 2$ ),  $U = 305,5$ ,  $p = 0,041$ .

*Table 2 - Mann-Witney U test (Отказ от работы и время до постоянного трудоустройства)*

	Вы отказывались от предложений работы после возвращения?	N	Средний ранк	Сумма рангов
Время поиска до постоянной работы	Да	49	36,77	1801,50
	Нет	18	26,47	476,50
	Сумма	67		
<b>5b Статистика теста<sup>a</sup></b>				
Время поиска до постоянной работы				
	Манн-Уитни U		305,500	
	Уйлкоксин W		476,500	
	Z		-2,041	
	Асимп. Sig. (2-хвостовой)		,041	
	Точный Sig. (2-хвостовой)		,041	
	Точный Sig. (1-хвостовой)		,023	
	Вероятность точки		,008	

Тем не менее, респонденты сообщили, что после возвращения на местный рынок труда и лучшего понимания условий, и ре-адаптации к местной системе, они поняли, что их обучение за границей не оказало большого влияния ни на их уровень дохода, ни на их способность найти хорошие позиций быстро. Поэтому, им приходилось снижать свои ожидания и соглашаться на предложенные должности, часто просто для того чтобы набрать немного опыт работы.

*Полезные связи и Сигналы.* Результаты показывают, что профессиональные знакомые участников играют важную роль в распространении информации о вакансиях. Мария, участница, которая после выпуска уехала в свой родной город в Восточном Казахстане, проработав некоторое время в своем регионе на низкооплачиваемой должности, смогла найти гораздо более высокооплачиваемую работу в столице через своих друзей которые учились с ней за границей, которые

порекомендовали ее. Большинство участников собеседования рассказали, что свою первую, а в некоторых случаях и вторую работу, нашли благодаря своим контактам, установленным во время учебы за границей, или через членов семьи с аналогичным опытом образования. Кроме того, клубы выпускников тоже очень полезны, особенно когда это касается обмена соответствующей информацией о доступных должностях и рекомендациях выпускников заинтересованным работодателям.

Кроме того, участники интервью объясняют, что зарубежное образование, особенно в рамках государственной стипендии, служит сигналом для работодателей о том, что они прошли определенный отбор и были выбраны из определенного числа людей. Одна из участниц, Аиша, пояснила: «Государственная стипендия «Болашак» в определенной степени престижна, потому что, когда вы говорите, что являетесь выпускником программы, люди начинают относиться к вам с уважением». Аналогичным опытом также поделились Ерлан и Сара: «Наши коллеги и руководители с уважением отнеслись к нашему опыту международного образования. Немногие могут себе позволить учиться за рубежом, поэтому обладатель международного диплома либо - из обеспеченной семьи, либо - стипендиат программы «Болашак». Тот, кто выиграл такую стипендию, должен быть умным". Точно так же Дина, выпускница программы «Болашак», объяснила, что зарубежное образование, как знак качества для работодателя, я прошла отбор, экзаменационная комиссия решила, что я лучше других абитуриентов ... ».

*Лингвистические навыки.* Основной и главный вывод этого исследования заключается в том, что иностранное образование было полезно для развития международных компетенций выпускников, а развитие языковых навыков, как было упомянуто, это одно из наиболее важных компетенций. Ерке, самозанятый респондент, которая также рассказала о сотрудниках в своем бизнесе: «Если кандидат учился за границей, можно быть уверенным, что он / она хорошо знает язык», имеется в виду то, что как работодатель рассматривает зарубежный диплом как гарантию того, что кандидат имеет хороший уровень владения иностранным языком. Дастан, который на момент исследования работал в международной организации, объяснил:

«Иногда языковой барьер может помешать вашему карьерному росту здесь [в международной компании], то есть, когда сотрудник не может напрямую общаться с руководителем, ему нужен переводчик. Перевод значительно замедляет встречу и процесс принятия решений, поэтому администрация часто не рассматривает кандидатов без знания английского языка. Если вы не создаете дополнительной ценности, то лучше вас не нанимать (Дастан)».

Важность языковых навыков подчеркнули участники, работающие в международных организациях и занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью. Кроме того, языковые навыки имеют решающее значение для людей, работающих в местных организациях с международными партнерами.

*Обучение за границей и сложности на местном рынке труда.* Значительная часть участников высказали свое мнение о трудностях, с которыми сталкиваются выпускники с зарубежным образованием, когда они пытаются применить международные знания, навыки и новые идеи в рамках местной системы. Участница Айша, отметила: «наиболее очевидным в Казахстане в отношении выпускников с зарубежным образованием является то, что они возвращаются с новыми идеями, подходами и методами и хотели бы улучшить систему, но, к сожалению, специалисты с новым видением не нужны определенной когорте людей, которые не хотят перемен, которые не хотят прислушаться к молодым специалистам».

Другая участница, Мария объяснила подобную ситуацию тем что: «В казахстанской системе на многих руководящих должностях представители старшего поколения. Они, как правило, знакомы в основном с советской авторитарной системой, и не всегда принимают тех, кто вносит новые идеи. Я считаю, нам просто нужно еще немного времени (Мария)».

*Обсуждение и выводы*

Результаты этого исследования показывают, что международное образование оказало положительное влияние на личное и профессиональное развитие участников, как это наблюдалось во многих предыдущих исследованиях как в развитых, так и в развивающихся странах. Такое образование помогло респондентам лучше понять свои карьерные цели и подтвердить свой профессиональный выбор, как было установлено Carlson и Potts [20][34]. Этот опыт дал выпускникам более широкие карьерные возможности, гибкость и уверенность, что согласуется с наблюдениями Kronholz и Osborn [21]. Однако то, что немного отличается для казахстанских выпускников, - владение иностранным языком, которое высоко ценится местными работодателями, и уверенность участников в том, что их престижное западное образование делает их конкурентоспособными не только на местном, но и на международном рынке труда.

Кроме того, данные этого исследования подтверждают выводы Di Pietro о том, что обучение за границей приносит больше пользы выпускникам из неблагополучных семей [22]. Действительно, многие казахстанские молодые люди, которые не смогли бы получить международное образование, смогли обучиться в некоторых известных высших учебных заведениях мира, благодаря государственным

стипендиям и стипендиям других стран. Такое образование позволяет построить карьеру, которая иначе была бы для них недоступна.

Однако данное исследование также подтвердило, что международный человеческий капитал не всегда может быть полностью перенесен на местный рынок труда, как ранее наблюдали некоторые [6][7][27]. Это базируется на интервью участников, где они рассказали о сложностях, с которыми они столкнулись, когда не могли внести новые идеи и методы в старую систему, в основном, из-за того, что находясь на младших позициях, они встречают нежелание старших руководителей интегрировать новые инновационные подходы и методы. Кроме того, для некоторых участников переход от обучения к работе становится затяжным из-за того, что им потребовалось некоторое время для повторной адаптации к местной системе. Эти результаты соответствуют более ранним выводам исследований относительно высоких ожиданий и избирательности китайских и казахстанских выпускников [6][29]. Кроме того, с ростом числа лиц с международными дипломами, на казахстанском рынке труда добавленная стоимость обучения за рубежом, похоже, снижается, что подтверждает предыдущие наблюдения [29].

Социальный капитал выпускников и их социально-экономическое положение были важными аспектами при поиске работы после возвращения. Члены семьи с опытом обучения за границей или без него, а также друзья и знакомые с аналогичным образованием играют значительную роль при обмене информацией о работе и предоставлении «личных рекомендаций», что согласуется с предыдущими наблюдениями [33]. В отличие от предыдущих данных, это исследование выявило важную роль социального капитала в трудоустройстве на хорошие должности на казахстанском рынке труда, что иногда может быть более важным, чем человеческий капитал кандидата.

На основании полученных данных, можно резюмировать, что на занятость выпускников в Казахстане, с одной стороны, могут влиять факторы месо уровня, такие как историческое развитие социально-экономической системы и рынка труда в стране, как в случае с советским наследием в Казахстане, которое определяет установочные и поведенческие аспекты работы и среды. Также важен человеческий капитал старшего поколения, который способствует воспитанию молодого населения и будущих кадров и создает для них возможности. Не менее важны социально-экономический, политический и промышленный потенциал и способность страны определять материальные и нематериальные аспекты опыта выпускников на рынке труда и степень их карьерного роста.

С другой стороны, это может относиться к выбору, сделанному самими выпускниками, например, в выборе области обучения, а затем к

работе, сфере, местонахождению и типу организации-работодателя. Таким образом, данное исследование позволило понаблюдать разные карьерные пути и, соответственно, различный опыт трудоустройства участников в зависимости от типа организации, в которой они были наняты на первоначальную и на последующие работы. Надеюсь, что эти наблюдения и результаты исследования будут полезны лучше понять опыт специалистов с зарубежным образованием на казахстанском рынке труда.

#### *Рекомендации*

Студентам, прежде чем планировать обучение за границей, следует получить некоторый опыт работы. Это поможет прояснить цели и интересы, а также лучше понять требования рынка труда. Кроме того, опыт работы позволит понять, какой тип организации и сектор экономики больше всего подходит для характера и личных устремлений.

Работодатели должны понимать, что обучение за рубежом - это не только языковые навыки и узко-профильные знания, это не просто механизм отбора, это - гораздо более целостное развитие личности и профессиональных навыков. Имея образовательный опыт за рубежом, выпускники развивают навыки решения проблем, могут продемонстрировать творческий потенциал и способность смотреть на проект или ситуацию с разных точек зрения, быстро установить связь с людьми разного рода деятельности и разных систем ценностей, быть гибкими и адаптироваться к быстро меняющейся ситуации и новой окружающей среде, быть ориентированы на достижения, несмотря на препятствия. Такие работники благодаря своей любознательности, непредубежденности, терпению, настойчивости и способности проявлять инициативу, а также отличному управлению временем, которое помогло им успешно завершить образование, могут внести ценный вклад в развитие компаний и организаций, если им будет предоставлена возможность проявить себя и позволить в полной мере реализовать свой профессиональный потенциал.

#### **Список использованной литературы:**

- 1 Kim, J. Economic analysis of foreign education and students abroad. *Journal of Development Economics*, 56 (2), (1998): pp. 337-365.
- 2 Sagintayeva, A., Jumakulov, Z. Kazakhstan's bolashak scholarship program. *International Higher Education*, (79), (2015): pp. 21-23.
- 3 Dairova, K., Jumakulov, Z., Ashirbekov, A. Government support for student mobility: The case of Kazakhstan's international scholarship program "Bolashak". *Eurasian Higher Education Leaders' Forums* (2013): pp. 92-99.



- 4 Higher Education. URL: <http://uis.unesco.org/en/topic/higher-education>.
- 5 Kucera, J. Kazakhstan rising. Slate. 2011, August 3. URL: [http://www.slate.com/articles/news\\_and\\_politics/dispatches/features/2011/kazakhstan\\_rising/nazarbayev\\_u.html](http://www.slate.com/articles/news_and_politics/dispatches/features/2011/kazakhstan_rising/nazarbayev_u.html).
- 6 Perna, L.W., Orosz, K., Jumakulov, Z. Understanding the human capital benefits of a government-funded international scholarship program: An exploration of kazakhstan's bolashak program. *International Journal of Educational Development*. 40, (2015): pp. 85-97.
- 7 Perna, L.W., Orosz, K., Jumakulov, Z., Kishkentayeva, M., Ashirbekov, A. Understanding the programmatic and contextual forces that influence participation in a government-sponsored intern. *Higher Education*, 69 (2), (2015): pp. 173-188.
- 8 Schultz, T.W. Investment in human capital. *The American economic review*, (1961): pp. 1-17.
- 9 Teixeira, P.N. Gary Becker's early work on human capital-collaborations and distinctiveness. *IZA Journal of Labor Economics*, 3 (1), (2014): pp. 1-20.
- 10 Gerhards, J., Hans, S. Transnational human capital, education, and social inequality. analyses of international student exchange. *Zeitschrift Für Soziologie*, 42 (2), (2013): pp. 99-117.
- 11 Orahod, T., Kruze, L., Pearson, D. E. The impact of study abroad on business students' career goals. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 10, (2004): pp. 117-130.
- 12 Wiers-Jenssen, J. Career impacts of student mobility. *Borderless knowledge*, (2008): pp. 79-101.
- 13 Spence, M. Job market signaling. *Uncertainty in economics*, (1978): pp. 281-306.
- 14 Page, M. Signaling in the labor market. In: D.J. Brewer, P.J. McEwan (Eds.), *Economics of education*. Oxford: Elsevier, (2010): pp. 33-36.
- 15 Morse, J.M. Approaches to qualitative-quantitative methodological triangulation. *Nursing Research*, 40 (2), (1991): pp. 120-123.
- 16 Brandenburg, U., Berghoff, S., Taboadela, O., Bischof, L., Gajowniczek, J., Gehlke, A., Petrova, D. The ERASMUS impact study. Effects of Mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of Higher Education Institutions (2016): pp 1-10.
- 17 Dwyer, M.M. More is better: The impact of study abroad program duration. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 10 (2004): pp. 151-163.
- 18 Franklin, K. Long-term career impact and professional applicability of the study abroad experience. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 19, (2010): pp. 169-190.

- 19 Norris, E.M., Gillespie, J. How study abroad shapes global careers evidence from the united states. *Journal of Studies in International Education*, 13 (3), (2009): pp. 382-397.
- 20 Carlson, J.S. Study abroad: The experience of American undergraduates in western europe and the united states. *Occasional papers on international educational exchange research series. ERIC*, 1991. – 69 p.
- 21 Kronholz, J.F., Osborn, D.S. The impact of study abroad experiences on vocational identity among college students. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 27 (2016): pp. 70-84.
- 22 Di Pietro, G. Do study abroad programs enhance the employability of graduates? *Education Finance and Policy*, (2015): pp. 3-27.
- 23 Nessipbayeva, O. The bolashak program in building A democratic and prosperous society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, (2015): pp. 2275-2279.
- 24 Wiers-Jenssen, J. Background and employability of mobile vs. Non-Mobile students. *Tertiary Education and Management*, 17 (2), (2011): pp. 79-100.
- 25 Wiers-Jenssen, J. Degree mobility from the nordic countries: Background and employability. *Journal of Studies in International Education*, 17 (4), (2013): pp. 471-491.
- 26 Wiers-Jenssen, J., Try, S. Labour market outcomes of higher education undertaken abroad. *Studies in Higher Education*, 30 (6), (2005): pp. 681-705.
- 27 Støren, L.A., Wiers-Jenssen, J. Foreign diploma versus immigrant background determinants of labour market success or failure? *Journal of Studies in International Education*, 14 (1), (2010): pp. 29-49.
- 28 Akhmetov, A. The development of social capital among Bolashak graduates and the Alumni of other international programs in Astana (Doctoral dissertation, School of Humanities and Social Science, 2016. – 62 p.
- 29 Hua, S., Jie, G., Gang, C. Can foreign diplomas be exchanged for “chinese opportunities”? *Chinese Education & Society*, 38 (3), (2005): pp. 81-86.
- 30 Blum, D.W. The social process of globalization: Return migration and cultural change in Kazakhstan. Cambridge University Press. 2015. –
- 31 Koch, N. Domesticating elite education: Raising patriots and educating Kazakhstan’s future. *Identity and Politics in Central Asia and the Caucasus*, (2015): pp. 82-100.
- 32 Holloway, S.L., O’Hara, S.L., Pimlott-Wilson, H. Educational mobility and the gendered geography of cultural capital: The Case of International

Student Flows between Central Asia and the UK. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 44 (9), (2012): pp. 2278-2294.

33 Roberts, K., Kamruzzaman, P., Tholen, J. Young people's education to work transitions and inter-generational social mobility in post-soviet central asia. *Young*, 17(1), (2009): pp. 59-80.

34 Potts, D. Understanding the early career benefits of learning abroad programs. *Journal of Studies in International Education*, 19(5), (2015): pp. 441-459.