



ГРНТИ 06.77.59

<https://doi.org/10.32523/2789-4320-2025-4-86-99>

Тип статьи: научная статья

Межпоколенческая динамика на рынке труда Казахстана: сравнительный анализ поколений X, Y и Z и импликации для политики развития человеческого капитала

А. Сериккызы¹, А.С. Бактымбет², С.С. Бактымбет³

^{1,2,3} Казахский университет технологии и бизнеса, Астана, Казахстан

(E-mail: ¹a.serikkyzy@altau.edu.kz, ²assembaktymbet@gmail.com, ³sbaktymbet@gmail.com)

Аннотация. Статья посвящена анализу межпоколенческой динамики на рынке труда Казахстана с акцентом на поколения X, Y и Z и их вклад в развитие человеческого капитала. На основе данных Бюро национальной статистики, кросс-секционного сравнения и корреляционного анализа проведено сравнение по ключевым индикаторам: вовлеченность в рабочую силу, структура занятости, уровень безработицы, предпринимательская активность, образование, цифровая грамотность, мобильность и доходы. Поколение Y (1981-1996 гг.) выступает ядром экономики, формируя 48,2% занятых и демонстрируя высокую мобильность и предпринимательскую активность. Поколение X (1965-1980 гг.) сохраняет значительную роль (31,5% занятых), однако сталкивается с рисками ограниченной цифровой адаптации. Поколение Z (1997-2012 гг.) составляет 19,2% рабочей силы, при этом почти половина его представителей остается вне занятости из-за обучения; однако высокий уровень цифровых навыков и интерес к предпринимательству формируют потенциал будущего роста.

Анализ выявил эффекты: межпоколенческое неравенство в доходах и занятости, риск структурных несоответствий между образованием и спросом рынка, наличие «резерва роста» у молодежи при условии целевой политики. Импликации для Казахстана заключаются в необходимости гибкой адаптации: программы цифровой переподготовки для X, поддержка инновационного и предпринимательского потенциала Y, развитие профессиональных компетенций у Z. Результаты подчеркивают значимость межпоколенческого подхода как основы для долгосрочной стратегии развития человеческого капитала и диверсификации экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал; межпоколенческая динамика, рынок труда, Казахстан, поколения X, Y, Z, политика занятости.

Введение

Современные рынки труда переживают трансформацию под воздействием глобальных мегатрендов: цифровизации, демографических изменений, урбанизации и перехода

Received 29.01.2025. Revised 13.11.2025. Accepted 26.11.2025. Available online 30.12.2025

к «зеленой» экономике. Эти процессы формируют новые требования к человеческому капиталу и усиливают различия между поколениями, находящимися на рынке труда. В научной литературе межпоколенческий анализ признается ключевым инструментом выявления устойчивых закономерностей занятости, профессиональной мобильности и образовательных траекторий, позволяя оценить не только текущую, но и перспективную структуру рынка труда (Becker, 1962; Solow, 1956; Schultz, 1961).

Для Казахстана данный подход приобретает особую значимость. С одной стороны, экономика страны характеризуется ресурсной зависимостью и сохраняющимися структурными несоответствиями между системой образования и потребностями производства. С другой – на рынок труда одновременно вовлечены три поколения: X (1965-1980), Y (1981-1996) и Z (1997-2012), различающиеся по уровню образования, цифровым навыкам, предпринимательской активности и карьерным ожиданиям. По данным Бюро национальной статистики (2024), поколение Y формирует 48,2% занятых и является ядром экономики; поколение X занимает 31,5% рынка, но сталкивается с ограниченной цифровой адаптацией; поколение Z составляет 19,2% рабочей силы и обладает высоким цифровым потенциалом, но еще не интегрировано в полной мере из-за продолжения обучения.

Межпоколенческая динамика отражает как возможности, так и риски для развития человеческого капитала. Межпоколенческое неравенство в доходах и занятости, структурные дисбалансы между образованием и спросом рынка, а также наличие «резерва роста» у молодежи формируют комплекс вызовов для государственной политики. Обоснованное управление этими процессами позволит не только снизить социальные риски, но и заложить основу для диверсификации экономики и долгосрочной модернизации рынка труда.

Цель исследования – провести сравнительный анализ особенностей поколений X, Y и Z на рынке труда Казахстана и определить их вклад в развитие человеческого капитала.

Задачи исследования:

- Оценить различия между поколениями по ключевым параметрам занятости, доходов, цифровых навыков и предпринимательской активности.
- Проследить тенденции межпоколенческого неравенства и выявить структурные несоответствия между образованием и требованиями рынка труда.
- Сформулировать рекомендации и импликации для политики развития человеческого капитала в Казахстане.

Гипотеза исследования заключается в том, что комплексное и дифференцированное использование межпоколенческого подхода в политике занятости и развитии человеческого капитала позволяет повысить эффективность рынка труда, снизить социальные дисбалансы и обеспечить долгосрочную конкурентоспособность экономики.

Обзор литературы

Классическая парадигма человеческого капитала обосновывает, что образование и навыки – главные детерминанты производительности и доходов; это задает основу межпоколенческого анализа различий X-Y-Z по отдаче от образования и навыков (Barro, 1991; Becker, 1993). Дополняя, Хекман и Каутц показывают, что ранние инвестиции имеют наибольшую предельную отдачу и повышают эффективность последующих вложений, что важно для политики в отношении поколения Z и программ повышения квалификации «upskilling» для X/Y (Heckman & Kautz, 2012).

Технологические изменения и цифровизация трансформируют структуру спроса на труд. Работы зарубежных исследователей демонстрируют поляризацию занятости: рост низкоквалифицированного сектора услуг при одновременном повышении спроса на высококвалифицированные аналитические профессии (Autor & Dorn, 2013). Дополнительно подчеркивается значимость социальных навыков для успешности на рынке труда (Deming, 2017). Ученые Гарвардского университета Клаудия Голдин и Лоуренс Ф. Кац исследуют историческую взаимосвязь между развитием образования и технологическим прогрессом в США. Они показывают, что экономический рост и рост заработных плат на протяжении XX века во многом определялись тем, успевала ли система образования готовить достаточное количество квалифицированных работников под потребности новых технологий (Goldin, Katz, 2008).

С позиции экономики знаний особое значение приобретает качество образования. В фундаментальной работе Ханушека и Весмана *The Knowledge Capital of Nations* (2015) доказывается, что именно «знаний капитал» – реальные когнитивные результаты обучения, измеряемые по данным PISA и TIMSS – является статистически значимым фактором различий в темпах экономического роста стран. Улучшение образовательных результатов оказывает прямое влияние на долгосрочный рост TFP и инновационную активность (Hanushek & Woessmann, 2015).

Для Казахстана это означает, что Х – сталкивается с риском технологического вытеснения без программ переквалификации, Y – выигрывает при наличии STEM/IT-квалификаций и предпринимательской среды, Z – имеет цифровую «фору», но нуждается в мостиках «образование – работа». Результаты Acemoglu & Restrepo по автоматизации и занятости усиливают необходимость активной политики по адаптации навыков (Acemoglu & Restrepo, 2020).

Одна из ключевых работ в теории рынка труда, легшая в основу модели Мортенсена–Писсаридеса DMP (Diamond–Mortensen–Pissarides), за которую авторы получили Нобелевскую премию, объясняют безработицу как результат динамического процесса создания и разрушения рабочих мест из-за технологических изменений, колебаний спроса, издержек поиска работы и найма, несовершенства информации на рынке труда (Mortensen & Pissarides, 1994). Для Казахстана это аргумент в пользу активных мер: стажировки, дуальное обучение, субсидии на первый найм для Z, поддержка мобильности и переквалификации для X/Y.

Эндогенная теория роста (Romer, 1990) связывает накопление знаний и НИОКР с долгосрочным ростом и диверсификацией. Для ресурсозависимых экономик (включая Казахстан) это прямое обоснование увеличения расходов на R&D, цифровую инфраструктуру и трансфер технологий как основ для межпоколенческой продуктивности.

Исследования «ресурсного проклятия/голландской болезни» (Sachs & Warner, 2001) подчеркивают риски вытеснения обрабатывающих отраслей и навыков. Следовательно, межпоколенческая политика человеческого капитала должна быть связана с индустриальной и экспортной стратегией: таргетированная переквалификация X, стимулирование инновационного предпринимательства Y, целевые траектории для Z (STEM, ИКТ, зеленые навыки), плюс ALMP-инструменты, снижающие фрикции поиска и подбора.

Несмотря на значительный вклад классических теорий человеческого капитала, поиска и подбора на рынке труда и технологических сдвигов, их применение к Казахстану сталкивается с рядом ограничений (Baktymbet et al., 2025). Во-первых, многие модели

предполагают конкурентные рынки и не учитывают ресурсную зависимость, высокую долю неформальной занятости, региональные диспропорции и институциональные барьеры, характерные для национального контекста. Во-вторых, в существующих исследованиях редко проводится строгая идентификация устойчивых отличий между поколениями с историческими условиями их взросления и социализации, что приводит к смешению причинных факторов. В-третьих, слабо изучены гендерные и межпоколенческие различия, а также их взаимосвязь с институциональной инфраструктурой. Наконец, в казахстанских работах недостаточно каузальных оценок эффективности образовательных программ, а также отсутствует системная увязка межпоколенческих различий с индустриальной и экспортной политикой.

Методы исследования

Методологической основой исследования выступает межпоколенческий подход к анализу рынка труда, интегрирующий положения теории человеческого капитала, концепции структурных сдвигов и моделей поиска и подбора на рынке труда. Эмпирическая база сформирована на основе официальных статистических данных Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан (БНС АСПИР), включающих показатели занятости, участия в рабочей силе, безработицы, отраслевой структуры занятости, образовательного уровня, цифровой грамотности и иных характеристик трудового потенциала. Исследование имеет преимущественно количественный дизайн и реализовано как кросс-секционный сравнительный анализ поколений X (1965–1980), Y (1981–1996) и Z (1997–2012) по набору операционализированных индикаторов человеческого капитала.

В работе применены следующие методы: (1) контент-анализ и систематизация научной литературы для формирования теоретической рамки и уточнения понятийного аппарата; (2) статистическое описание (descriptive statistics) и структурный анализ (доли, распределения, сравнительные профили) для выявления различий поколений по ключевым параметрам рынка труда; (3) кросс-секционное сравнение показателей по поколениям и профессионально-отраслевым группам (включая сопоставление статусов занятости, профессиональных категорий и сегментов рынка труда); (4) корреляционный анализ для оценки направлений связей между прокси-показателями человеческого капитала (образование, цифровые навыки, тип занятости, мобильность) и трудовыми исходами (занятость/безработица, длительность поиска работы, доходные оценки); (5) метод аналитической интерпретации и обобщения для формулирования политических импликаций и предложений по дифференцированным мерам развития человеческого капитала для каждой когорты. Для повышения сопоставимости результатов применена единая логика группировки поколений по годам рождения и единые критерии отбора индикаторов; обработка данных и построение таблиц/диаграмм выполнены на основе агрегированных статистических массивов БНС АСПИР.

Результаты и обсуждение

Анализ межпоколенческой динамики рынка труда Казахстана выявил существенные различия в структуре занятости, безработицы, образовательном уровне и цифровых навыках поколений X, Y и Z.

Поколение Y (1981-1996) является ядром экономики: 88,4% вовлечены в рабочую силу, занимая 48,2% от всех занятых (БНС АСПИР, 2025). Это поколение характеризуется высокой мобильностью и предпринимательской активностью. Поколение X (1965-1980) сохраняет значительную роль (31,5% занятых), однако около 20% уже выбывает из рабочей силы, что отражает процесс выхода на пенсию и снижение адаптивности. Поколение Z (1997-2012) формирует 19,2% занятых, но почти половина остается вне рабочей силы из-за обучения.

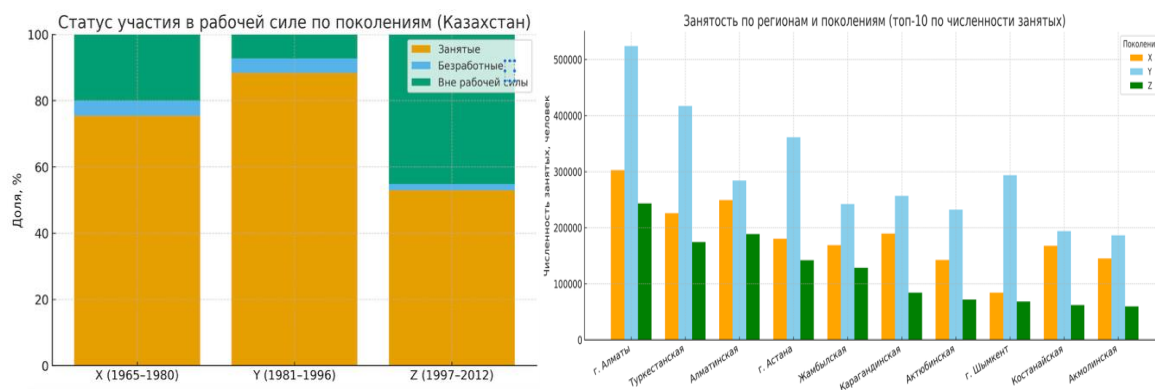


Рисунок 1 – Статус участия в рабочей силе по поколениям X, Y и Z в Казахстане, % и занятость в разрезе регионов РК

Примечание: составлено авторами на основе данных БНС АСПИР РК.

У поколения Y наемный труд составляет 77% занятых, при этом распространена и самозанятость. Поколение X демонстрирует более сбалансированную структуру, включая заметную долю предпринимателей и участников семейного бизнеса. Поколение Z в начале трудовой траектории: значительная часть работает в гибких формах занятости и цифровом секторе.

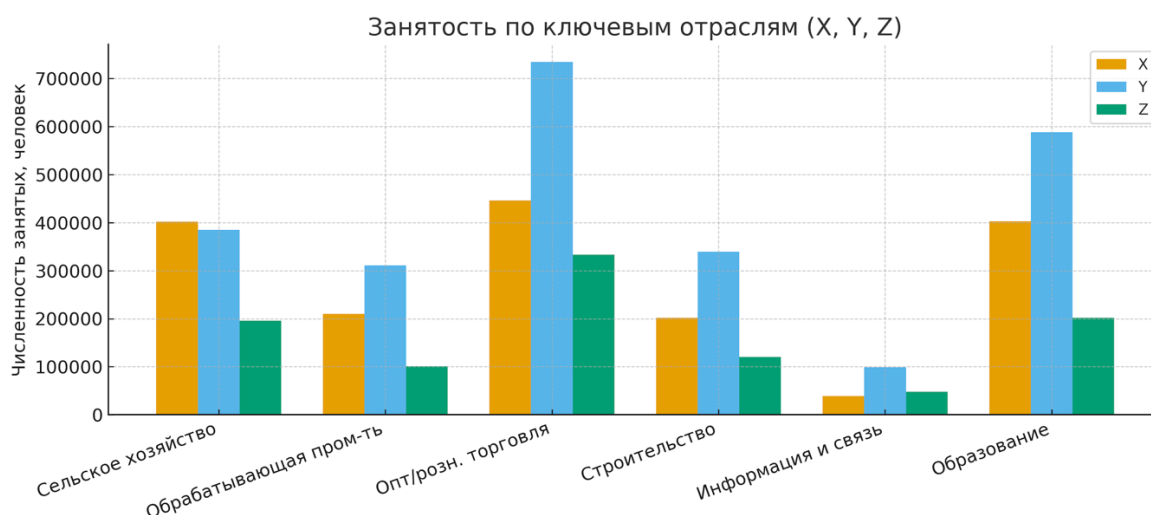


Рисунок 2 – Численность занятых по ключевым отраслям в поколениях X, Y, Z, человек

Примечание: составлено авторами на основе данных БНС АСПИР РК.

Поколение Y наиболее образованное, значительная часть имеет высшее образование, включая магистратуру. Поколение X в основном ограничено советской и постсоветской системой подготовки кадров. Поколение Z продолжает обучение, но демонстрирует высокий уровень цифровой грамотности и готовность к новым формам занятости, включая онлайн-платформы и фриланс.

Во всех ключевых группах профессий (табл.1) доминирует поколение Y: среди руководителей и госслужащих – 54,4% (X – 32,1%, Z – 12,8%); у специалистов-профессионалов – 53,6% (X – 26,8%, Z – ≈19%); у специалистов-техников – 50,4% (X – 26,9%, Z – 22,5%); в административных службах – 49,8% (Z – 28,3%, X – 21,2%); в услугах и продажах – 45,0% (X – 32,2%, Z – 21,7%); среди рабочих промышленности/строительства/транспорта – 48,9% (X – 33,9%, Z – 16,9%); у операторов/водителей – 49,8% (X – 36,6%, Z – 13,2%). В агросекторе доли ближе: Y – 39,4%, X – ≈36%, Z – 23,2%.

Таблица 1 – Занятость населения по видам занятий в разрезе поколений X, Y, Z

	Всего	В том числе в возрасте, лет							Средний возраст
		Z	%	Y	%	X	%	65 и старше	
Занятое население, всего	9214184	1773452	19,2	4437858	48,2	2901338	31,5	101536	42
из них:									
Руководители и государственные служащие	598315	76 340	12,8	325277	54,4	191971	32,1	4727	42
Специалисты-профессионалы	2228530	424434	19,	1193663	53,6	597758	26,8	12675	40
Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал	868879	195071	22,5	437971	50,4	233555	26,9	2282	40
Служащие в области администрирования	389794	110398	28,3	194294	49,8	82727	21,2	2375	39
Работники сферы услуг и продаж	1343914	291729	21,7	605378	45,0	432669	32,2	14138	41
Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	460108	106612	23,2	181384	39,4	165450	36,	6662	44
Рабочие промышленности, строительства, транспорта и других родственных занятий	845134	142618	16,9	413286	48,9	286208	33,9	3022	41

Операторы производственного оборудования, сборщики и водители	931855	122645	13,2	464441	49,8	341383	36,6	3386	43
Неквалифицированные рабочие	1456213	281713	19,3	562323	38,6	559923	38,5	52254	46
Работники, не входящие в другие группы	91442	21892	23,9	59841	65,4	9694	10,6	15	36

Примечание: составлено авторами на основе данных БНС АСПИР РК.

В группе неквалифицированных занятых наблюдается почти паритет Y и X (соответственно 38,6% и 38,5%; Z - 19,3%), что указывает на значимый вклад старших когорт в низкоквалифицированную занятость. В группе «прочие» преобладает Y – 65,4% (Z – 23,9%, X – 10,6%). По среднему возрасту профессий выделяются более «старшие» сегменты в неквалифицированном труде (≈46 лет) и агросекторе (≈44) против более «молодых» профилей у административных служащих (≈39) и профессионалов/техников (≈40–41).

Рынок труда Казахстана структурно опирается на Y как «несущую» когорту почти во всех профессиональных группах; X сохраняет сильные позиции в операционно-производственных ролях, руководстве и части услуг, но риск «залипания» в низкоцифровых сегментах выше; Z концентрируется во «входных» ролях (админ, техники, услуги), формируя резерв для наращивания доли в высококвалифицированных профессиях по мере накопления опыта.

Изучение уровня доходов различных социальных поколений представляет собой важный аспект анализа экономического поведения и трудового потенциала населения, так как средний доход отражает не только уровень благосостояния граждан, но и специфику занятости, востребованность квалификаций, структуру отраслей, в которых задействованы представители поколений X, Y и Z.

В условиях цифровизации, трансформации рынка труда и изменения форм занятости различия в доходах между поколениями приобретают особую значимость. Они позволяют оценить, какие группы населения обладают наибольшим экономическим потенциалом, какие сталкиваются с рисками стагнации и какие требуют дополнительных мер поддержки и вовлечения.

В исследовании проведен анализ текущих тенденций в распределении среднего дохода между поколениями X, Y и Z на основе доступных статистических данных и косвенных показателей, включая занятость по отраслям, уровень квалификации, цифровую грамотность и возрастную структуру трудоспособного населения.

На текущий момент официальные данные по среднему доходу населения в разрезе социальных поколений X, Y, Z в Казахстане в открытых источниках (например, Бюро национальной статистики РК, НПП «Атамекен», МТЦЗН РК) не публикуются в явной форме. Однако возможна оценка на основе методических подходов:

1. Сопоставление возраста и среднего дохода по возрастным группам (например, 15–24, 25–34, 35–44, 45–54, 55–64), предоставляемым БНС.

2. Поколенческое распределение по отраслям, где разный доход (например, поколение X — в госсекторе, поколение Y — в бизнесе/ИТ, поколение Z — в сфере услуг, стартапах).

3. Оценка через тип занятости и уровень образования, коррелирующих с доходом.

В таблице 2 представлены результаты анализа по доходам социальных поколений по итогам 2024 года.

Таблица 2 – Средний доход поколений X, Y, Z по типу занятости в месяц, тенге

Поколение	Основной тип занятости	Средний доход, оценка (тенге/мес)
X	государственный сектор, руководство, преподавание	300 – 350 тыс.
Y	бизнес, финансы, IT, частный сектор	350 – 450 тыс.
Z	начальные позиции, стажировки, фриланс	150 – 250 тыс.

Примечание: составлено авторами на основе данных БНС АСПИР РК.

Средние доходы выше у поколения Y (350-450 тыс. тг./мес.), поколение X уступает по заработкам, но активно участвует в традиционных секторах. Поколение Z пока имеет низкий доход (150-250 тыс. тг./мес.), однако обладает наибольшим потенциалом инновационной активности, особенно в сфере digital и стартапов.

В условиях динамично меняющегося рынка труда важно учитывать особенности различных поколений в контексте безработицы и продолжительности поиска работы. Анализ поведения поколений X, Y и Z позволяет глубже понять не только масштабы и причины безработицы, но и потенциал трудоустройства, барьеры на пути к занятости и необходимость адресных мер поддержки.

Безработица носит разный характер по поколениям: у Z (62 039 чел.) она в основном краткосрочная - 29% ищут работу < 1 мес., 26% – 1–3 мес., лишь 6,5% – > 1 года; у Y (215 469 чел.) профиль сбалансирован: 27% – < 1 мес., 29% – 1–3 мес., 25% – 3–6 мес., 10% – > 1 года, что указывает на активный, но местами затяжной поиск; у X (172 299 чел.) преобладает длительный поиск: ≈50% – > 3 мес., из них 10,9% – > 1 года. Итог: Z – кратковременная фрикционная безработица, Y – умеренно растянутые переходы, X – повышенный риск затяжной безработицы.

Сопоставление численности безработных и длительность периода поиска работы для каждого поколения позволяет выявить, насколько быстро представители разных возрастных групп адаптируются к требованиям рынка, какие поколения сталкиваются с устойчивой или краткосрочной безработицей, и где необходимо усиливать государственные и образовательные меры для повышения их трудовой мобильности.

Анализ безработного населения по социальным поколениям – X, Y, и Z – позволяет выявить ключевые особенности занятости, трудовых предпочтений и проблем трудоустройства для каждой возрастной группы.

Такой подход необходим для формирования адресных мер государственной политики в области занятости, профессионального обучения и карьерного сопровождения. Особое внимание уделяется различиям в уровне безработицы в зависимости от возраста, места проживания (город/село), а также перспективам вовлечения молодых поколений в рынок труда и снижению социальной уязвимости старших возрастов.

Представленный анализ основан на актуальных данных по численности безработных в разрезе поколений и предоставляет основу для дальнейших решений в области планирования трудовых ресурсов и развития квалификаций.

Одним из ключевых факторов, определяющим потенциал социально-экономического развития, является образовательный уровень населения. В условиях трансформации рынка труда, цифровизации и усиления глобальной конкуренции значимость образования возрастает как основа для формирования гибких и востребованных компетенций.

Анализ образовательного уровня различных социальных поколений – X, Y и Z – позволяет не только оценить текущую структуру человеческого капитала, но и спрогнозировать направления его развития.

Каждое поколение формировалось в различных социально-экономических условиях, что отразилось на доступе к образованию, мотивации к обучению и уровнях образовательных достижений. Понимание этих различий важно для разработки эффективных образовательных, трудовых и демографических политик, а также для обеспечения преемственности поколений в профессиональной среде. Поколения X, Y и Z демонстрируют значительные различия в уровне и характере использования цифровых технологий, обусловленные как возрастными, так и социально-экономическими факторами. Понимание этих различий позволяет формировать адресные меры по развитию цифровых компетенций, что особенно важно для повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов и расширения цифрового участия населения.

Анализ цифровой грамотности среди социальных поколений показывает четкую зависимость уровня владения цифровыми технологиями от возрастных и образовательных характеристик.

Поколение Z демонстрирует наивысший уровень цифровых навыков, включая активное использование интернета, мобильных приложений, онлайн-обучения и цифровых сервисов. Это поколение выросло в условиях цифровой среды и уверенно осваивает новые технологии.

Поколение Y также характеризуется высоким уровнем цифровой вовлеченности, особенно в профессиональной и социальной сферах. Представители этого поколения активно используют цифровые инструменты в трудовой деятельности, предпринимательстве и самообразовании, являясь ключевым звеном цифровой экономики.

Поколение X, несмотря на накопленный профессиональный опыт, демонстрирует сравнительно низкий уровень цифровой грамотности. Основные затруднения связаны с ограниченным использованием продвинутых цифровых инструментов, что требует дополнительных программ обучения и цифровой адаптации.

В условиях динамично меняющегося рынка труда мобильность рабочей силы является одним из важных факторов адаптации. На данных о занятости и поведенческих установках фиксируется выраженный поколенческий градиент мобильности: $Z > Y > X$.

– X (1965-1980) – низкая территориальная и профессиональная мобильность, ориентация на стабильную занятость и долгосрочные трудовые отношения; барьеры: семейные обязательства, ограниченные цифровые навыки, устоявшиеся профессиональные траектории.

– Y (1981-1996) – средняя мобильность, готовность к смене работодателя/профессии и освоению цифровых компетенций; гибридные формы занятости (проектная, самозанятость), более высокая готовность к внутренней/внешней миграции.

– Z (1997-2012) – наивысшая мобильность на ранней карьере, частая смена рабочих мест, ориентация на смысл/саморазвитие, гибкие форматы (фриланс, удаленка, стартапы); потребность в профессиональной ориентации и наставничестве.

Из анализа видно, что мобильность рабочей силы различается по поколениям, формируя связку «адаптивность (Z/Y) – устойчивость (X)». Поколение Z и, в меньшей степени, Y обеспечивают гибкость и адаптивность рынка труда, тогда как поколение X придает системе устойчивость и опыт. Эффективное управление трудовыми ресурсами требует таргетированных инструментов переквалификации, цифровой адаптации и территориальной поддержки, с фокусом на межпоколенческое взаимодействие и дифференциацию мер по когортам.

Таким образом, полученные результаты подтверждают гипотезу о том, что комплексное понимание межпоколенческих различий критически важно для политики развития человеческого капитала. Казахстан сталкивается с риском структурных несоответствий: ограниченная цифровая адаптация X, высокий уровень безработицы среди Y и неполная интеграция Z в рынок труда. Вместе с тем, возможности заключаются в использовании цифрового и инновационного потенциала молодежи, поддержке предпринимательской активности Y и создании программ «активного долголетия» для X. Это требует гибкой политики, ориентированной на межпоколенческое взаимодействие и снижение неравенства на рынке труда.

Заключение

Проведенный сравнительный анализ поколений X (1965-1980), Y (1981-1996) и Z (1997-2012) на рынке труда Казахстана выявил устойчивый межпоколенческий градиент мобильности $Z > Y > X$ и связанный с ним набор факторов, определяющих поведение на рынке труда. Для поколений Z и, в меньшей степени, Y характерны высокая территориальная и профессиональная подвижность, ориентация на гибкие форматы занятости и цифровую экономику; поколение X вносит вклад в институциональную устойчивость и передачу накопленных компетенций. Направления корреляций подтверждают:

- возраст/семейные обязательства отрицательно связаны с мобильностью;
- цифровые навыки и гибкие формы занятости – положительно;
- ориентация на саморазвитие усиливает раннюю карьерную динамику. Эти зависимости задают структуру спроса и предложения труда в условиях цифровой трансформации и усиливающейся межсекторальной конкуренции за кадры.

Научная и практическая значимость результатов состоит в операционализации межпоколенческих различий для политики развития человеческого капитала. Показано, что единый «средний» инструментарий занятости ведет к потерям эффективности: требуется дифференцированная настройка мер. Для X – траектории внутрифирменной мобильности, короткие программы рескиллинга/апскиллинга в цифровых компетенциях и поддержка занятости в функциях управления знаниями. Для Y – стимулы к межсекторальным переходам (признание квалификаций, портируемые льготы), поддержка гибридных форм занятости и международной мобильности. Для Z – институционализация наставничества, карьерное ориентирование и «первое рабочее место», а также инфраструктура для предпринимательства и проектной занятости.

С учетом выявленных закономерностей предлагаются следующие приоритеты государственной политики:

- 1) масштабирование модульных программ переквалификации с учетом поколенческих профилей и отраслевых потребностей;
- 2) системное развитие базовых и прикладных цифровых навыков во всей вертикали образования и ДПО;
- 3) механизмы признания неформального обучения и микроквалификаций;
- 4) адресная территориальная поддержка мобильности (жилье, транспорт, релокационные пакеты) для дефицитных профессий;
- 5) усиление институтов наставничества и дуального обучения;
- 6) мониторинг межпоколенческих переходов с опорой на административные данные и сквозные KPI (занятость, доходы, производительность, удержание).

В целом полученные результаты подтверждают, что межпоколенческая дифференциация – не «фон», а ключ к повышению эффективности политики занятости и человеческого капитала. Комбинация мер, усиливающих адаптивность Z/Y и капитализирующих устойчивость X, формирует наилучший ответ на вызовы структурной трансформации экономики Казахстана.

Конфликт интересов отсутствует.

Статья издана в рамках грантового финансирования Министерства науки и высшего образования РК научного проекта ИРН AP19680201 «Оценка и разработка механизма развития человеческого капитала на основе различий социальных поколений в Республике Казахстан».

Вклад авторов. Авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации и заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Список литературы

1. Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Pt. 2), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>
2. Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65–94. <https://doi.org/10.2307/1884513>
3. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <https://doi.org/10.1257/aer.51.1.1>
4. Barro, R. J. (1991). Economic growth in a cross section of countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407–443.
5. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
6. Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
7. Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the U.S. labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553–1597. <https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1553>
8. Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>
9. Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). *The race between education and technology*. Belknap Press of Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674037732>

10. Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2015). The knowledge capital of nations: Education and the economics of growth. MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262029179.001.0001>
11. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from U.S. labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188–2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
12. Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 397–415. <https://doi.org/10.2307/2297896>
13. Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5, Pt. 2), S71–S102. <https://doi.org/10.1086/261725>
14. Sachs, J. D., & Warner, A. M. (2001). The curse of natural resources. *European Economic Review*, 45(4–6), 827–838. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00125-8](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00125-8)
15. Baktymbet, S., Baktymbet, A., Ukubassova, G., Bakirbekova, A., & Serikkyzy, A. (2025). Enhancing human capital for national economic competitiveness: Assessment of international experience. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series Economics*, 12(1), 9–19. <https://doi.org/10.52566/msu-econ1.2025.09>
16. Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan. (n.d.). Labor and income indicators. Retrieved September 4, 2025, from <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/>

A. Serikkyzy, A.S. Baktymbet*, S.S. Baktymbet

Kazakh University of Technology and Business, Astana, Kazakhstan

Intergenerational Dynamics in Kazakhstan's Labor Market: Comparative Analysis of Generations X, Y, and Z and Policy Implications for Human Capital Development

Abstract. The article is devoted to the analysis of intergenerational dynamics in Kazakhstan's labor market, with a focus on Generations X, Y, and Z and their contribution to human capital development. Based on the data of the Bureau of National Statistics, a comparison was carried out across key indicators: labor force participation, employment structure, unemployment, entrepreneurial activity, education, digital literacy, mobility, and income. Generation Y (1981–1996) constitutes the core of the economy, accounting for 48.2% of the employed and demonstrating high mobility and entrepreneurial activity. Generation X (1965–1980) retains a significant share (31.5% of the employed), but faces challenges of limited digital adaptation. Generation Z (1997–2012) makes up 19.2% of the labor force, with almost half of its representatives outside employment due to ongoing education; however, their strong digital skills and entrepreneurial aspirations create significant growth potential.

The analysis revealed the following effects: intergenerational inequality in income and employment, the risk of structural mismatches between education and labor market demand, and the existence of a “growth reserve” among youth, provided there are targeted policies. Policy implications for Kazakhstan include flexible adaptation: digital reskilling programs for Generation X, support for innovative and entrepreneurial potential of Generation Y, and the development of professional competencies in Generation Z. The findings emphasize the importance of an intergenerational approach as a foundation for a long-term human capital development strategy and economic diversification.

Keywords: human capital; intergenerational dynamics; labor market; Kazakhstan; Generation X; Generation Y; Generation Z; digital literacy; employment policy.

References

1. Beker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Pt. 2), 9–49. <https://doi.org/10.1086/258724>

2. Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65–94. <https://doi.org/10.2307/1884513>
3. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
4. Barro, R. J. (1991). Economic growth in a cross section of countries. *Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407–443.
5. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
6. Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
7. Autor, D. H., & Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the U.S. labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553–1597. <https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1553>
8. Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>
9. Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). *The race between education and technology*. Belknap Press of Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674037732>
10. Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2015). *The knowledge capital of nations: Education and the economics of growth*. MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/9780262029179.001.0001>
11. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188–2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
12. Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *Review of Economic Studies*, 61(3), 397–415. <https://doi.org/10.2307/2297896>
13. Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5, Pt. 2), S71–S102. <https://doi.org/10.1086/261725>
14. Sachs, J. D., & Warner, A. M. (2001). The curse of natural resources. *European Economic Review*, 45(4–6), 827–838. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00125-8](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00125-8)
15. Baktymbet, S., Baktymbet, A., Ukubassova, G., Bakirbekova, A., & Serikkyzy, A. (2025). Enhancing human capital for national economic competitiveness: Assessment of international experience. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series Economics*, 12(1), 9–19. <https://doi.org/10.52566/msu-econ1.2025.09>
16. Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan. (n.d.). Labor and income indicators. Retrieved from <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/> (accessed 04.09.2025). - [in Russian].

А. Серікқызы, А.С. Бактымбет*, С.С. Бактымбет

Қазақ технология және бизнес университеті, Астана, Қазақстан

Қазақстан еңбек нарығындағы ұрпақаралық үрдістер: X, Y және Z ұрпақтарының ерекшеліктері және адами капитал саясатының стратегиялық бағыттары

Андатпа. Мақала Қазақстан еңбек нарығындағы ұрпақаралық динамиканы талдауға арналған, негізгі назар X, Y және Z ұрпақтарының адам капиталының дамуына қосқан үлесіне аударылады. Ұлттық статистика бюросының деректері негізінде негізгі көрсеткіштер бойынша салыстыру жүргізілді: жұмыс күшіне қатысу, жұмыспен қамту құрылымы, жұмыссыздық деңгейі, кәсіпкерлік белсенділік, білім беру, цифрлық сауаттылық, мобильділік және табыс. Y ұрпағы (1981-1996 жж.) экономиканың өзегін құрайды, жұмыспен қамтылғандардың 48,2%-ын қамтып, жоғары мобильділік пен кәсіпкерлік белсенділікті көрсетеді. X ұрпағы (1965-1980 жж.) елеулі үлесті сақтап отыр (жұмыспен қамтылғандардың 31,5%-ы), бірақ шектеулі цифрлық бейімделу проблемаларына тап болуда. Z ұрпағы (1997-2012 жж.) жұмыс күшінің 19,2%-ын құрайды, олардың жартысына жуығы оқуына байланысты еңбекке тартылмаған; алайда олардың жоғары цифрлық дағдылары мен кәсіпкерлікке қызығушылығы болашақ өсу әлеуетін қалыптастырады.

Талдау келесі әсерлерді анықтады: табыс пен жұмыспен қамтылудағы ұрпақаралық теңсіздік, білім беру мен еңбек нарығы сұранысы арасындағы құрылымдық сәйкессіздік қаупі, мақсатты саясат жүргізілген жағдайда жастардағы «өсу резервінің» болуы. Қазақстан үшін саясаттық салдарлар икемді бейімделуді талап етеді: X ұрпағына арналған цифрлық қайта даярлау бағдарламалары, Y ұрпағының инновациялық және кәсіпкерлік әлеуетін қолдау, Z ұрпағының кәсіби құзыреттерін дамыту. Нәтижелер адам капиталын дамытудың ұзақ мерзімді стратегиясы мен экономиканы әртараптандырудың негізі ретінде ұрпақаралық тәсілдің маңыздылығын айқындайды.

Түйін сөздер: адам капиталы; ұрпақаралық динамика; еңбек нарығы; Қазақстан; X ұрпағы; Y ұрпағы; Z ұрпағы; цифрлық сауаттылық; жұмыспен қамту саясаты.

Сведения об авторах

Серікқызы А. – PhD докторы, жетекші ғылыми қызметкер, Қ.Құлажанов атындағы Қазақ технология және бизнес университеті, К.Мұхамедханов көшесі, 37а, 010000, Астана, Қазақстан

Бактымбет А.С. – экономика ғылымдарының кандидаты, жетекші ғылыми қызметкер, Қ.Құлажанов атындағы Қазақ технология және бизнес университеті, К.Мұхамедханов көшесі, 37а, 010000, Астана, Қазақстан

Бактымбет С.С. – экономика ғылымдарының кандидаты, бас ғылыми қызметкер, Қ.Құлажанов атындағы Қазақ технология және бизнес университеті, К.Мұхамедханов көшесі, 37а, 010000, Астана, Қазақстан

Серікқызы А. – доктор PhD, ведущий научный сотрудник, Казахский университет технологии и бизнеса имени К. Кулажанова, ул. К. Мухамедханова, 37а, 010000, Астана, Казахстан

Бактымбет А.С. – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Казахский университет технологии и бизнеса имени К. Кулажанова, ул. К. Мухамедханова, 37а, 010000, Астана, Казахстан

Бактымбет С.С. – кандидат экономических наук, главный научный сотрудник, Казахский университет технологии и бизнеса имени К. Кулажанова, ул. К. Мухамедханова, 37а, 010000, Астана, Казахстан

Serikkyzy A. – Doctor of PhD, Leading Researcher, K. Kulazhanov Kazakh University of Technology and Business, K. Mukhamedkhanov str., 37a, 010000, Astana, Kazakhstan

Baktymbet A.S. – Candidate of Economic Sciences, Leading Researcher, K. Kulazhanov Kazakh University of Technology and Business, K. Mukhamedkhanov str., 37a, 010000, Astana, Kazakhstan

Baktymbet S.S. – Candidate of Economic Sciences, Chief Researcher, K. Kulazhanov Kazakh University of Technology and Business, K. Mukhamedkhanov str., 37a, 010000, Astana, Kazakhstan



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4>).