

Мақала туралы мәлімет / Содержание

«ЖАСТАР ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ» жас ғалымдардың халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдар жинағы

Сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых «МОЛОДЕЖЬ И НАУКА: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ»

The collection of materials from the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists «YOUTH AND SCIENCE: PRESENT AND FUTURE»

Жинақ	IV, Атырау, 8/04/2026, 2026 ж.
ISBN	978-601-262-638-4
Секция	СЕКЦИЯ IV. ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ҒЫЛЫМДАРЫ / ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ Секция IV.I. Тұрақты даму жағдайында экономика, қаржы және менеджмент салаларының цифрлық трансформациясы / Цифровая трансформация сфер экономики, финансов и менеджмента в условиях устойчивого развития
Жинақтағы рет нөмірі	№ 039
Мазмұндағы беті	185
Жарияланған беттері	185-187
Автор(лар)	Дидар Уразумбетов Тұрланұлы
Мақала атауы	ПОКОЛЕНИЕ Z НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА: ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ
Мазмұндағы жазылуы	Уразумбетов Д.Т., Утепкалиева К.М. ПОКОЛЕНИЕ Z НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА: ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ

Ескерту: бет нөмірлері жинақтың соңындағы «МАЗМҰНЫ» бөліміндегі жарияланған беттерге сәйкес берілді.

«ПОКОЛЕНИЕ Z НА РЫНКЕ ТРУДА КАЗАХСТАНА: ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ К МОТИВАЦИИ»

Дидар Уразумбетов Тұрланұлы

didar0415@mail.ru

магистрант 1-го курса образовательной программы «HR-менеджмент»

Атырауский университет имени Х. Досмухамедова, г. Атырау, Казахстан

Научный руководитель: к.э.н., ассоциированный профессор- Утепкалиева К.М.

Статья посвящена анализу особенностей мотивации представителей поколения Z на рынке труда Республики Казахстан. Рассматриваются изменения в трудовых ценностях молодых специалистов, их ожидания от работодателей и причины, по которым традиционные системы мотивации теряют эффективность. Особое внимание уделяется ситуации в нефтегазовой отрасли Атырауской области. Автор приходит к выводу о необходимости перехода к более гибким и персонализированным подходам в HR-менеджменте для снижения текучести кадров.

В последние годы рынок труда Казахстана претерпевает существенные структурные изменения, обусловленные процессами цифровизации экономики, глобализации и активным выходом на рынок труда представителей поколения Z. Это приводит к трансформации

традиционных подходов к управлению персоналом и требует пересмотра существующих HR-стратегий.

Поколение Z (1997–2012 гг. рождения) уже составляет около четверти рабочей силы страны. По прогнозам, к 2030 году совместно с миллениалами они будут занимать до 70–74% всех рабочих мест [1, 2]. Данное поколение формировалось в условиях цифровой среды, что определило их высокую адаптивность к технологиям, ориентацию на быстрый доступ к информации и новые модели взаимодействия в профессиональной среде.

Для представителей поколения Z в Казахстане работа перестает быть исключительно источником дохода и приобретает более комплексный характер, выступая пространством для самореализации, развития и социальной идентификации. Молодые специалисты ориентированы на гибкие условия занятости, возможность удаленной работы, прозрачность управленческих решений и наличие обратной связи со стороны работодателя.

Особенно ярко данные тенденции проявляются в Атырауской области, где доминирует нефтегазовый сектор, традиционно характеризующийся жесткой иерархией и регламентированными условиями труда. В таких условиях привлечение и удержание представителей поколения Z требует перехода от классических управленческих моделей к более гибким и адаптивным подходам.

Исследования показывают, что традиционные методы мотивации, основанные преимущественно на материальном стимулировании, утрачивают свою эффективность. Для поколения Z важны нематериальные факторы, такие как:

- признание достижений в режиме реального времени;
- участие в принятии решений;
- возможности профессионального и карьерного роста;
- баланс между работой и личной жизнью;
- цифровая среда взаимодействия.

В этой связи особую значимость приобретает внедрение цифровых HR-инструментов, включая:

- платформы управления талантами;
- системы обратной связи и оценки вовлеченности;
- аналитические инструменты (HR-аналитика);
- корпоративные цифровые коммуникационные среды.

Комплексный подход к мотивации, сочетающий конкурентоспособную оплату труда с использованием цифровых технологий и развитием корпоративной культуры, становится ключевым фактором повышения вовлеченности персонала. В условиях усиливающейся конкуренции за человеческий капитал трансформация систем мотивации выступает необходимым условием устойчивого развития организаций [3, 4].

Проведенный анализ свидетельствует о том, что поколение Z формирует новые требования к организации труда и системе мотивации персонала. Современные молодые специалисты ожидают от работодателей не только достойного уровня оплаты труда, но и гибкости, прозрачности, возможностей развития и активного использования цифровых технологий.

Переход к персонализированным и технологически ориентированным моделям мотивации позволит компаниям Казахстана не только привлекать талантливую молодежь, но и эффективно использовать их потенциал для достижения стратегических целей бизнеса, обеспечивая рост производительности труда и снижение текучести кадров.

В условиях нефтегазового сектора Атырауской области адаптация HR-политики к ожиданиям поколения Z становится не просто инструментом повышения эффективности, а стратегическим фактором конкурентоспособности организаций.

Список использованной литературы:

1. Шокпаров А. Зумеры в Казахстане меняют рынок труда // Kursiv Media. – 2026.
2. Беисембина А. The Labour Market in Kazakhstan Conditions // MDPI. – 2025.

3. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2018.
4. Герцберг Ф. Мотивация к работе. – М.: Вершина, 2019.