

DOI 10.52260/2304-7216.2026.3(64).15

УДК 331.101.38

ГРНТИ 06.77.77

А.Т. Исаева, к.э.н., ассоц. профессор¹Д.О. Оналтаев*, к.э.н., профессор²Ж.П. Смаилова, к.э.н., профессор³Д.Ж. Тастан, магистрант¹

Казахский национальный педагогический университет

имени Абая, г. Алматы, Казахстан¹

Казахский национальный университет

имени Аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан²Университет МЕНТ, г. Алматы, Казахстан³

* – основной автор (автор для корреспонденции)

e-mail: darkhano@inbox.ru

ОПЛАТА ТРУДА И КАДРОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ КАК ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

В данной статье исследована взаимосвязь между заработной платой и стабильностью персонала по видам экономической деятельности в Казахстане. В качестве информационной базы использованы официальные данные Национального бюро статистики по 19 секторам экономики за 2021–2025 годы. Проведен динамический и сравнительный анализ, нормирование отраслевой заработной платы относительно республиканского среднего показателя, медианное группирование и годовая ранговая корреляция Спирмена. Установлено, что рост номинальной заработной платы не всегда сопровождается сохранением ее реальной покупательной способности. Выявлена стабильная отраслевая дифференциация в текучести кадров. Определено, что высокая текучесть кадров на протяжении всего периода сохранялась в секторах торговли, гостиничного и ресторанного бизнеса, строительства, административного обслуживания, сельского хозяйства, финансов и обрабатывающей промышленности. Выявлены два типа кадровых рисков: высокая текучесть кадров при заработной плате ниже среднего по стране и сохранение высокой текучести кадров даже при относительно высокой заработной плате. Устойчивой, статистически значимой связи между уровнем заработной платы и текучестью кадров выявлено не было, что указывает на то, что только уровня заработной платы недостаточно для оценки кадровой стабильности. Показано, что при оценке стабильности персонала в отрасли необходимо учитывать реальную и относительную заработную плату, текучесть кадров и полноту замены увольняющихся сотрудников.

Ключевые слова: материальное стимулирование, заработная плата, стабильность кадров, текучесть кадров, коэффициент замещения, производительность труда, отраслевой анализ, Казахстан.

Қілт сөздер: материалдық ынталандыру, жалақы, кадр тұрақтылығы, жұмыскерлердің ауысымдылығы, алмастыру коэффициенті, еңбек өнімділігі, салалық талдау, Қазақстан.

Keywords: material incentives, wages, personnel stability, employee turnover, replacement rate, labor productivity, sectoral analysis, Kazakhstan.

Введение. Стабильность кадров является важным условием эффективной деятельности организаций. Высокая текучесть кадров увеличивает затраты на поиск и адаптацию работников, нарушает сложившиеся трудовые отношения и препятствует накоплению профессионального опыта. Традиционно заработная плата считается одним из основных инструментов удержания персонала. Однако повышение заработной платы не всегда ведет к сокращению текучести работников. Это объясняется тем, что на поведение сотрудников влияют самые разные факторы: условия и характер труда, рабочая нагрузка, гарантии занятости и возможности трудоустройства на другом месте.

Данный вопрос приобретает особую важность, если учитывать разницу между номинальной и реальной заработной платой. Рост совокупного дохода не обязательно означает повышение покупательной способности работников, а усредненные экономические показатели зачастую скрывают значительные диспропорции, существующие в различных секторах экономики.

Существующие исследования в основном сосредоточены на удовлетворенности заработной платой, намерениях сменить работу или фактической текучести кадров на уровне организаций, тогда как работы, посвященные анализу реальной мобильности рабочей силы на региональном

уровне, немногочисленны. Для Казахстана остается открытым вопрос о том, сопровождается ли рост относительного уровня заработной платы устойчивым снижением заработной платы и сохраняется ли эта взаимосвязь в долгосрочной перспективе.

Цель данного исследования - определить, существует ли связь между более высоким уровнем заработной платы в различных секторах экономики Казахстана и низкими показателями текучести кадров, а также выявить отрасли, характеризующиеся наиболее неблагоприятной ситуацией в отношении оплаты труда и текучести персонала.

Определены следующие задачи исследования:

- анализ динамики заработной платы и производительности труда;
- сравнение уровней заработной платы и текучести кадров по секторам;
- изучение взаимосвязи между заработной платой, текучестью кадров и показателями замещения рабочей силы.

Была сформулирована гипотеза о наличии связи между высоким уровнем заработной платы и низкой текучестью кадров, а также проведен анализ взаимосвязи между этими показателями. В работе использованы официальные данные Национального бюро статистики Республики Казахстан за период с 2021 по 2025 год.

Методология данного исследования включает: сопоставление динамики реальной заработной платы и производительности труда; сравнение уровня заработной платы по отраслям со средним показателем по стране; классификацию отраслей на основе медианного значения; а также расчет коэффициентов ранговой корреляции Спирмена между заработной платой и уровнем текучести кадров, а также между уровнем текучести кадров и интенсивностью найма персонала на замену выбывшим сотрудникам.

Обзор литературы. При изучении текучести кадров крайне важно разграничивать намерение уволиться и фактическую текучесть. Как отмечают Bolt E.E.T. и др., хотя ранние теоретические модели были сосредоточены преимущественно на объяснении текучести кадров, в исследованиях, проводимых с 2000 года, акцент сместился на «намерение уволиться» [1]. Это ограничивает применимость результатов подобных исследований при анализе данных о трудовой мобильности. Jolly P.M. и др. указали, что удовлетворенность вознаграждением и другими льготами снижает намерение сотрудников уволиться; они также установили, что сила этой взаимосвязи зависит от организационной поддержки и характера выполняемой работы [2]. В данном исследовании подчеркивается важность материального стимулирования. В частности, Li Q. и соавторы установили, что текучесть сотрудников отрицательно коррелирует с показателями рентабельности и объемом продаж [3]. А Moon K. и соавторы, используя фактические данные производственного предприятия, показали, что увольнения нарушают координацию и снижают производительность команд [4]. Эти исследования раскрывают экономические последствия кадровой нестабильности, но не доказывают универсальную обратную связь между уровнем оплаты труда и увольнениями во всех отраслях.

Исследование Zhanakova N. N. и соавторов подтверждает необходимость оценки динамики доходов в Казахстане с учетом инфляции и реальной покупательной способности [5]. Однако в нем не рассматривается связь между оплатой труда и фактическим движением работников.

Таким образом, сохраняется исследовательский пробел между работами по субъективной удовлетворенности вознаграждением, исследованиями последствий текучести кадров и официальной отраслевой статистикой Казахстана. Настоящая работа объединяет эти направления, не приравнивая отраслевую корреляцию к причинному влиянию заработной платы.

Основная часть. В качестве информационной базы использованы официальные данные Национального бюро статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Общая динамика номинальной и реальной заработной платы взята из динамических рядов по основным показателям оплаты труда [6], индексы производительности труда — из соответствующего набора национальных счетов [7]. Отраслевые показатели движения работников и заработной платы за 2021–2025 годы сформированы по годовым электронным таблицам Бюро [8; 9]. Для 2025 года использованы версии файлов, повторно опубликованные 19 июня 2026 года после исправления технической ошибки.

Сбалансированный набор данных охватывает 19 укрупненных видов экономической деятельности, представленных во всех годовых источниках, и включает 95 наблюдений «отрасль–

год». Для устранения несопоставимости номинальных сумм между годами был рассчитан относительный уровень заработной платы:

$$W_{it} = (w_{it} / \bar{w}_t) \times 100,$$

где W_{it} — относительный уровень оплаты труда в отрасли i в году t ; w_{it} — средняя месячная заработная плата в отрасли; $\bar{w}_t$ — средняя заработная плата по экономике в соответствующем году. Пятилетнее значение определялось как среднее арифметическое годовых относительных уровней.

Стабильность кадров оценивалась с помощью коэффициентов текучести и замещения, публикуемых Национальным бюро статистики. Коэффициент текучести характеризует долю в среднесписочной численности работников, уволившихся по собственному желанию и вследствие нарушения трудовой дисциплины. Коэффициент замещения отражает отношение числа принятых работников к числу уволившихся; значение ниже 100% указывает на неполное восполнение кадровых потерь [8].

Анализ проводился в три этапа. Сначала были сопоставлены индексы реальной заработной платы и производительности труда по экономике в целом. Затем для каждой отрасли рассчитывались средние значения заработной платы и текучести кадров, а также число лет, в которых показатель превышал годовую медиану по 19 отраслям. Наконец, отдельно для каждого года рассчитывался коэффициент ранговой корреляции Спирмена — как между относительной заработной платой и текучестью кадров, так и между текучестью кадров и коэффициентом замещения. Уровень статистической значимости был принят равным 5%. Погодовая оценка была выбрана для сохранения независимости межотраслевых наблюдений и проверки воспроизводимости результата без механического объединения повторных наблюдений одной отрасли в одну корреляцию.

Исследование имеет ограничения. Агрегированные отраслевые данные не отражают индивидуальные причины увольнения, структуру стимулирующих выплат, условия труда или качество управления. Корреляция не устанавливает причинно-следственную связь. Показатели текучести и замещения основаны на взаимосвязанных потоках увольнений, поэтому связь между ними интерпретируется не как независимое причинное влияние, а как характеристика кадрового баланса.

В период с 2021 по 2025 год среднемесячная заработная плата в Казахстане выросла с 250 311 до 443 315 тенге. Однако темпы роста заработной платы отставали от повышения покупательской способности. Если в 2021–2022 годах реальные затраты на рабочую силу превышали номинальные, то с 2023 года соотношение изменилось (Таблица - 1).

Таблица – 1

Динамика заработной платы и производительности труда в Казахстане, 2021–2025 годы

Год	Средняя месячная заработная плата, тенге	Индекс номинальной заработной платы, %	Индекс реальной заработной платы, %	Индекс производительности труда, %	Разрыв, п.п.
2021	250 311	117,5	108,8	103,3	–5,5
2022	309 697	123,8	107,6	101,3	–6,3
2023	364 295	117,6	102,7	104,7	2,0
2024	405 416	111,3	102,4	103,7	1,3
2025	443 315	109,3	98,2	106,3	8,1

*составлена авторами на основе данных источников [6, 7].

Согласно Таблице – 1, показатель индекса реальной заработной платы на 2025 год составил 98,2%. А это означает, что покупательская способность снизилась по сравнению с 2024 годом. А индекс производительности труда, в то же время, достиг 106,3%.

Такая макроэкономическая динамика создает контекст, но не объясняет различия в движении кадров. И для проверки устойчивости отраслевой картины показатели оплаты труда и текучести кадров были рассмотрены за тот же пятилетний период, т.е. 2021-2025 г. (Таблица - 2)

Средние показатели заработной платы и движения работников по видам экономической деятельности в Казахстане, 2021–2025 годы

№	Вид экономической деятельности	Средний уровень заработной платы, % от среднего по РК	Средняя текучесть кадров, %	Число лет выше медианы	Средний коэффициент замещения, %
1	Торговля	89,1	64,1	5	99,7
2	Услуги проживания и питания	84,2	60,7	5	96,2
3	Строительство	125,6	47,3	5	87,3
4	Административная деятельность и вспомогательные услуги	94,0	47,1	5	96,5
5	Сельское, лесное и рыбное хозяйство	64,0	33,0	5	93,5
6	Финансовая и страховая деятельность	195,1	31,2	5	106,7
7	Операции с недвижимым имуществом	76,4	28,4	4	112,6
8	Обрабатывающая промышленность	115,6	28,2	5	100,2
9	Водоснабжение и переработка отходов	66,2	27,1	4	100,6
10	Профессиональная, научная и техническая деятельность	147,4	25,4	2	99,9
11	Информация и связь	161,2	24,6	0	100,7
12	Искусство, развлечения и отдых	64,5	19,4	0	113,7
13	Здравоохранение и социальные услуги	81,0	18,4	0	108,5
14	Транспорт и складирование	127,3	18,1	0	99,8
15	Прочие виды услуг	92,9	17,4	0	117,5
16	Электро-, газо- и пароснабжение	93,6	16,6	0	110,1
17	Государственное управление	84,4	13,9	0	111,0
18	Горнодобывающая промышленность	210,4	12,2	0	99,9
19	Образование	77,4	9,9	0	118,3

**составлена авторами на основе данных источников [8, 9].*

Пятилетний ряд подтверждает устойчивость отраслевых различий. Торговля, услуги проживания и питания, строительство, административная деятельность, сельское хозяйство, финансы и обрабатывающая промышленность превышали годовую медиану текучести кадров во все пять лет. Следовательно, высокие значения в этих отраслях не являются особенностью только 2025 года. Операции с недвижимым имуществом и водоснабжение находились выше медианы в четырех из пяти лет.

Высокая текучесть кадров наблюдалась и в относительно высокооплачиваемых отраслях. Например, в строительстве заработная плата превышала республиканский средний уровень на 25,6%, при этом текучесть кадров составила 47,3%; в горнодобывающей промышленности оплата труда была почти вдвое выше республиканского среднего уровня, однако текучесть кадров осталась одной из самых низких — 12,2%. Это сопоставление показывает, что сам по себе уровень оплаты труда не определяет стабильность кадров отрасли.

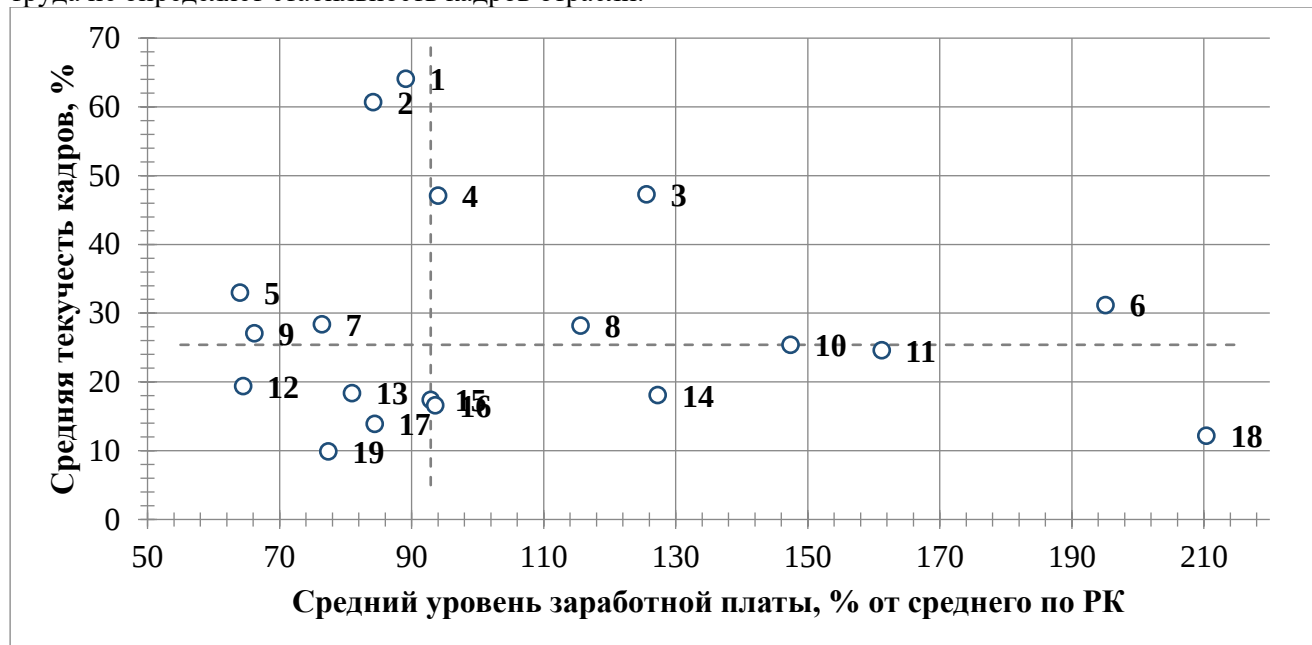


Рисунок – 1. Матрица среднего уровня заработной платы и текучести кадров работников по видам экономической деятельности в Казахстане, 2021–2025 годы

**составлен авторами на основе данных источников [8, 9].*

Матрица позволила выделить два наиболее неблагоприятных сочетания оплаты труда и стабильности кадров. Первая группа объединяет отрасли с относительно низкой оплатой труда и высокой текучестью кадров: торговля, услуги проживания и питания, сельское хозяйство, операции с недвижимым имуществом и водоснабжение. Во вторую группу вошли отрасли, где высокая текучесть кадров сохраняется даже при оплате труда выше медианы: строительство, административная деятельность и вспомогательные услуги, финансовая и страховая деятельность, обрабатывающая промышленность. Это наиболее важный результат группировки. Он показывает, что само по себе повышение заработной платы не гарантирует удержание персонала, если не учитываются условия труда, содержание работы и организация труда.

Для статистической проверки связь между показателями оценивалась отдельно за каждый год. Такой подход показывает, повторяется ли результат во времени, и не нарушает независимость межотраслевых наблюдений (Таблица 3).

Таблица – 3

Годовая оценка связи между заработной платой и движением кадров по видам экономической деятельности Казахстана

Год	Число отраслей	Зарплата и текучесть кадров, г,	р-значение	Текучесть кадров и замещение, г,	р-значение
2021	19	–0,091	0,710	–0,354	0,137
2022	19	0,021	0,932	–0,745	<0,001
2023	19	–0,018	0,943	–0,528	0,020
2024	19	0,000	1,000	–0,565	0,012
2025	19	–0,018	0,940	–0,670	0,002

**рассчитана авторами на основе данных источников [8, 9].*

Годовая оценка корреляции подтвердила, что относительный уровень заработной платы не образует устойчивой монотонной связи с отраслевой текучестью кадров. Во всех пяти годовых наблюдениях коэффициент Спирмена оставался близким к нулю и изменялся от $-0,091$ до $0,021$, а полученные значения не достигали статистической значимости. Воспроизводимость результата показывает, что выявленная картина не является особенностью какого-либо отдельного года. Следовательно, различия в стабильности кадров нельзя объяснить исключительно положением отрасли по уровню оплаты труда. Этот вывод согласуется с результатами матричной группировки: высокая текучесть кадров наблюдается как при оплате труда ниже республиканского среднего уровня, так и в ряде относительно высокооплачиваемых отраслей. В то же время полученный результат не исключает влияния заработной платы на решения отдельных работников, поскольку агрегированные показатели отражают совместное воздействие материальных и нематериальных факторов.

В любой отрасли чем выше текучесть кадров, тем сложнее замещать и набирать новые кадры. Такая взаимосвязь видна из проведенного исследования за период с 2021 по 2025 годы. А в 2022 год стал статистически значимым, поскольку именно в этом году показатели доказывают эту взаимосвязь ($r_s = -0,745$; $p < 0,001$).

Заключение. Данное исследование показало, что в Казахстане в разных отраслях заработная плата и текучесть кадров не однородны и дифференцированы. Все анализируемые годы номинальная заработная плата росла, но покупательская способность не показала такой же темп роста. А в 2025 году реальная заработная плата даже показала снижение до $98,2\%$ по сравнению с производительностью труда ($106,3\%$). Ни в один из пяти исследуемых лет не выявлена четкая связь между размером заработной платы и текучестью кадров. Это говорит о том, что высокая зарплата не является гарантией стабильности кадров.

Высокая текучесть кадров все годы характерна для таких отраслей, как торговля, услуги, строительство, сельское хозяйство, финансы и обрабатывающая промышленность. При этом, выявлено два кадровых риска: работники увольняются и при заработной плате ниже республиканского среднего уровня, но при этом, высокая текучесть и нестабильность также наблюдается при относительно высокой оплате труда. Таким образом, при оценке уровня удержания сотрудников в компании следует одновременно учитывать реальную заработную плату, относительную заработную плату, показатели текучести кадров и замену персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Bolt E.E.T., Winterton J., Cafferkey K. A century of labour turnover research: A systematic literature review // *International Journal of Management Reviews*. – 2022. – №4(24). – P. 555–576. – DOI: 10.1111/ijmr.12294.
2. Jolly P.M., McDowell C., Dawson M., Abbott J. Pay and benefit satisfaction, perceived organizational support, and turnover intentions: The moderating role of job variety // *International Journal of Hospitality Management*. – 2021. – №95. – Art. 102921. – DOI: 10.1016/j.ijhm.2021.102921.
3. Li Q., Lourie B., Nekrasov A., Shevlin T. Employee turnover and firm performance: Large-sample archival evidence // *Management Science*. – 2022. – №8(68). – P. 5667–5683. – DOI: 10.1287/mnsc.2021.4199.
4. Moon K., Bergemann P., Brown D., Chen A., Chu J., Eisen E.A., Fischer G.M., Loyalka P., Rho S., Cohen J. Manufacturing productivity with worker turnover // *Management Science*. – 2023. – №4(69). – P. 1995–2015. – DOI: 10.1287/mnsc.2022.4476.
5. Zhanakova N., Bodauhan G., Nigmatova G., Mangibayeva D., Kirbasova L. The current state and ways to increase the real income of the population of Kazakhstan // *Economy: Strategy and Practice*. – 2024. – №2(19). – P. 123–139. – DOI: 10.51176/1997-9967-2024-2-123-139.
6. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Динамические ряды по основным показателям оплаты труда. – Астана. – 2026. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/56545/file/ru/>
7. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Индексы производительности труда. – Астана. – 2026. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/4450/file/ru/>

8. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Движение рабочей силы и использование календарного фонда времени наёмными работниками в Республике Казахстан: электронные таблицы за 2021–2025 годы. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/laborand-income/stat-wags/spreadsheets/>

9. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Численность работников и оплата труда по формам собственности и видам экономической деятельности в Республике Казахстан: электронные таблицы за 2021–2025 годы. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/publication/spreadsheets/?name=19534&period=&year=>

REFERENCES

1. Bolt E.E.T., Winterton J., Cafferkey K. A century of labour turnover research: A systematic literature review // *International Journal of Management Reviews*. – 2022. – №4(24). – P. 555–576. – DOI: 10.1111/ijmr.12294.

2. Jolly P.M., McDowell C., Dawson M., Abbott J. Pay and benefit satisfaction, perceived organizational support, and turnover intentions: The moderating role of job variety // *International Journal of Hospitality Management*. – 2021. – №95. – Art. 102921. – DOI: 10.1016/j.ijhm.2021.102921.

3. Li Q., Lourie B., Nekrasov A., Shevlin T. Employee turnover and firm performance: Large-sample archival evidence // *Management Science*. – 2022. – №8(68). – P. 5667–5683. – DOI: 10.1287/mnsc.2021.4199.

4. Moon K., Bergemann P., Brown D., Chen A., Chu J., Eisen E.A., Fischer G.M., Loyalka P., Rho S., Cohen J. Manufacturing productivity with worker turnover // *Management Science*. – 2023. – №4(69). – P. 1995–2015. – DOI: 10.1287/mnsc.2022.4476.

5. Zhanakova N., Bodauhan G., Nigmatova G., Mangibayeva D., Kirbasova L. The current state and ways to increase the real income of the population of Kazakhstan // *Economy: Strategy and Practice*. – 2024. – №2(19). – P. 123–139. – DOI: 10.51176/1997-9967-2024-2-123-139.

6. Byuro natsionalnoy statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan. Dinamicheskie ryady po osnovnym pokazatelyam oplaty truda [Time series on the main indicators of wages]. Astana. – 2026. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/56545/file/ru/> [In Russian].

7. Byuro natsionalnoy statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan. Indeksy proizvoditelnosti truda [Labor productivity indices]. Astana. – 2026. – URL: <https://stat.gov.kz/api/iblock/element/4450/file/ru/> [In Russian].

8. Byuro natsionalnoy statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan. Dvizhenie rabochey sily i ispolzovanie kalendarnogo fonda vremeni naemnymi rabotnikami v Respublike Kazakhstan: elektronnye tablitsy za 2021–2025 gody [Labor force movement and use of the calendar time fund by hired workers in the Republic of Kazakhstan: spreadsheets for 2021–2025]. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/laborand-income/stat-wags/spreadsheets/> [In Russian].

9. Byuro natsionalnoy statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazakhstan. Chislennost rabotnikov i oplata truda po formam sobstvennosti i vidam ekonomicheskoy deyatel'nosti v Respublike Kazakhstan: elektronnye tablitsy za 2021–2025 gody [Number of employees and wages by ownership type and economic activity in the Republic of Kazakhstan: spreadsheets for 2021–2025]. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/publication/spreadsheets/?name=19534&period=&year=> [In Russian].

Исаева А.Т., Оналтаев Д.О., Смаилова Ж.П., Тастан Д.Ж.

ЕҢБЕКАҚЫ МЕН КАДР ТҰРАҚТЫЛЫҒЫ ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІ ҢЫТАЛАНДЫРУ САПАСЫНЫҢ КӨРСЕТКІШТЕРІ РЕТІНДЕ

Аңдатпа

Бұл мақалада Қазақстанның экономикалық қызмет түрлері бойынша еңбекақы мен кадр тұрақтылығының өзара байланысы зерттелген. Ақпараттық база ретінде 2021–2025 жылдар аралығында экономиканың 19 саласы бойынша Ұлттық статистика бюросының ресми деректері пайдаланылды. Динамикалық және салыстырмалы талдау, салалық жалақыны республикалық орташа деңгейге қатысты нормалау, медианалық топтастыру және Спирменнің жылдық дәрежелік корреляциясы жүргізілді.

Номиналды жалақының өсуі оның нақты сатып алу қабілетінің сақталуымен әрдайым бірге жүрмейтіні анықталды. Кадр ауысымдылығында тұрақты салалық сараланушылық анықталды. Бүкіл кезең бойы жоғары ауысымдылық сауда, тұру және тамақтандыру, құрылыс, әкімшілік қызмет, ауыл шаруашылығы, қаржы және өңдеу өнеркәсібі салаларында сақталғаны анықталды. Кадрлық тәуекелдің екі түрі анықталды: республикалық орташа деңгейден төмен жалақыдағы жоғары ауысымдылық және салыстырмалы жоғары жалақыда да қарқынды кетудің сақталуы. Жалақы деңгейі мен ауысымдылық арасында тұрақты, статистикалық маңызды байланыс анықталмады, бұл кадр тұрақтылығын бағалау үшін тек жалақы деңгейінің жеткіліксіз екенін көрсетеді. Салалық кадр тұрақтылығын бағалауда нақты және салыстырмалы жалақыны, ауысымдылықты және кеткен жұмыскерлерді алмастырудың толықтығын ескеру қажет екені көрсетілген.

Issaeva A., Onaltayev D., Smailova Zh., Tastan D.

WAGES AND STAFF STABILITY AS INDICATORS OF THE QUALITY OF EMPLOYEE INCENTIVIZATION

Annotation

This article examines the relationship between wages and staff stability by type of economic activity in Kazakhstan. Official data from the National Bureau of Statistics for 19 sectors of the economy for 2021–2025 were used as an information base. Dynamic and comparative analysis, norming of industry wages relative to the republican average, median grouping, and Spearman's annual rank correlation were carried out. It was found that the growth of nominal wages is not always accompanied by the preservation of its real purchasing power. A stable sectoral differentiation in staff turnover was identified. It was determined that high turnover was maintained throughout the entire period in the sectors of trade, accommodation and catering, construction, administrative services, agriculture, finance, and manufacturing. Two types of personnel risk were identified: high turnover at wages below the national average, and the persistence of high turnover even at relatively high wages. A stable, statistically significant relationship between the level of wages and turnover was not identified, which indicates that the wage level alone is insufficient to assess personnel stability. It is shown that when assessing industry personnel stability, it is necessary to take into account real and relative wages, turnover, and the completeness of replacement of departing employees.

