

АННОТАЦИЯ
к диссертации на тему
«Разработка модели управления обеспечением гендерного равенства на рынке
труда Республики Казахстан»,
представленной на соискание степени доктора философии (PhD)
по образовательной программе 8D04101 – «Менеджмент»

Актуальность темы докторской диссертации. В условиях ускоренных глобальных изменений рынок труда является одним из ключевых индикаторов социально-экономического развития государства, отражая уровень использования человеческого капитала, качество институтов и эффективность государственной политики. Вместе с тем гендерное равенство в сфере труда и занятости международным сообществом рассматривается не только как базовое право человека, но и как важный фактор устойчивого экономического роста, повышения производительности и инновационного развития. В документах Международной организации труда, Всемирного банка, Организации экономического сотрудничества и развития подчеркивается, что сокращение гендерного разрыва в участии в рабочей силе, оплате труда и доступе к управленческим позициям способствует более полному использованию трудового потенциала и повышает адаптивность экономики к структурным изменениям.

В условиях усложнения структуры занятости значение гендерного равенства возрастает, поскольку оно определяет степень вовлеченности различных групп населения в новые формы труда, технологические сектора и управленческие процессы. Современные исследования показывают, что страны с более высоким уровнем фактического гендерного равенства демонстрируют устойчивые темпы экономического роста, более высокую производительность труда и меньшую выраженность структурных дисбалансов на рынке труда.

Для Республики Казахстан данная проблематика приобретает особую значимость. Несмотря на формально закрепленные равные права и возможности мужчин и женщин, в реальном функционировании рынка труда сохраняются устойчивые гендерные диспропорции. Женщины составляют значительную долю экономически активного населения, однако их участие в высокодоходных и технологически сложных секторах остается ограниченным. По данным Бюро национальной статистики Республики Казахстан сохраняется гендерный разрыв в оплате труда, составляющий в среднем 26–30 %, а доступ женщин к руководящим должностям остается ограниченным — их доля среди руководителей варьируется примерно в пределах 38–40 %. Эти показатели свидетельствуют о наличии горизонтальной и вертикальной гендерной сегрегации.

Дополнительным фактором углубления диспропорций является территориальная гетерогенность рынка труда. В ряде регионов Казахстана возможности женщин в сфере формальной занятости и карьерного продвижения существенно ниже среднереспубликанских значений вследствие отраслевой структуры экономики, высокого уровня самозанятости и ограниченной мобильности рабочей силы. В результате формируются устойчивые региональные различия в доступе к экономическим возможностям, что усиливает системные дисбалансы.

В ответ на данные вызовы Казахстан реализует ряд стратегических инициатив, включая Концепцию семейной и гендерной политики до 2030 года, Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства на 2024–2027 годы, Концепцию развития рынка труда на 2024–2029 годы. Однако анализ показывает, что эффективность реализации этих документов остается ограниченной. Гендерные приоритеты зачастую носят декларативный характер, слабо интегрированы в инструменты активной политики занятости, а существующие механизмы мониторинга не обеспечивают достаточной аналитической и управленческой обратной связи.

Таким образом, формируется институциональное противоречие: при наличии стратегических документов и формально закрепленных принципов гендерного равенства отсутствует целостная система управляемых механизмов и инструментов оценки результативности, что препятствует переходу от декларативной политики к модельно-ориентированному управлению.

Гендерные дисбалансы на рынке труда оказывают не только социальное, но и прямое экономическое воздействие. Они снижают эффективность использования человеческого капитала, ограничивают развитие инновационных и высокотехнологичных отраслей, способствуют дефициту квалифицированных кадров. В этом контексте гендерное неравенство выступает не как частная социальная проблема, а как системное ограничение экономического развития.

Научная проблема исследования заключается в том, что, несмотря на наличие нормативно закрепленной гендерной политики и стратегических документов, в Республике Казахстан отсутствует интегрированная научно обоснованная модель управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда, позволяющая осуществлять количественное измерение, прогнозирование и целенаправленное регулирование гендерных процессов в сфере занятости.

Позиция автора заключается в том, что гендерное равенство на рынке труда следует рассматривать не как декларативную социальную цель, а как управляемый социально-экономический результат, формируемый посредством институциональных, образовательных и управленческих механизмов, способных реагировать на количественные изменения и результаты моделирования.

В этих условиях исследование, направленное на разработку модели управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда Республики Казахстан, является актуальным, научно значимым и практически востребованным. Оно ориентировано на преодоление разрыва между формальным закреплением принципов равенства и фактическими результатами, развитие доказательной политики занятости и формирование устойчивых управленческих механизмов, способствующих повышению эффективности использования человеческого капитала и конкурентоспособности национальной экономики.

Цель исследования заключается в разработке и научном обосновании модели управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда Республики Казахстан, основанной на теоретико-концептуальном анализе, эмпирической диагностике действующей системы управления и адаптации международных подходов к национальным социально-экономическим и институциональным условиям.

Для достижения поставленной в диссертационной работе цели определены следующие **задачи исследования**:

- Раскрыть теоретико-концептуальные основы управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда, уточнив содержание гендерного равенства как объекта государственного и институционального управления.

- Систематизировать регуляторные и институциональные механизмы обеспечения гендерного равенства на рынке труда, включая национальные и международные подходы к их реализации.

- Провести эмпирический анализ действующей системы управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда Республики Казахстан с учетом правовых, институциональных и организационных аспектов.

- Оценить масштабы и структурные характеристики гендерных диспропорций на рынке труда Республики Казахстан на основе статистического и структурного анализа.

- Выявить ключевые факторы и институциональные ограничения функционирования системы управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда в современных социально-экономических условиях.

- Разработать и теоретически обосновать модель управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда, направленную на повышение эффективности государственного и институционального воздействия.

- Обосновать и предложить практические механизмы трансформации и совершенствования системы управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда на основе разработанной модели.

Объектом исследования является рынок труда Республики Казахстан как социально-экономическая система, в которой формируются и реализуются гендерные отношения занятости.

Предметом исследования являются управленческие процессы, механизмы и инструменты обеспечения гендерного равенства на рынке труда Республики Казахстан, включая институциональные, экономические и организационные аспекты их реализации.

Методология данного исследования основана на комплексном междисциплинарном подходе к анализу гендерного равенства на рынке труда, что обусловлено многофакторным характером изучаемого явления и его системным влиянием на социально-экономическое развитие страны. Гендерное равенство в сфере занятости формируется под воздействием макроэкономических процессов, институциональных условий, механизмов функционирования рынка труда, нормативно-правовой среды, а также устойчивых социально-культурных установок.

В связи с этим исследование опирается на сочетание таких теоретических подходов, как теория человеческого капитала, институциональная экономическая теория, современные концепции гендерной экономики, теория государственного управления и концепция устойчивого развития. Данная теоретическая основа позволила рассматривать гендерное равенство не только как социальную категорию, но и как управляемый экономический процесс, влияющий на занятость, производительность труда и качество человеческого капитала.

Теоретической основой исследования выступают труды отечественных и зарубежных ученых в области анализа рынка труда, гендерной политики, социальной стратификации, управления человеческим капиталом и эконометрического моделирования. Методологическая база основана на принципах системности, научной

объективности, логической последовательности и целостного подхода к процессам, определяющим гендерные различия в занятости, оплате труда и карьерном росте. Данный подход обеспечил концептуальное понимание природы гендерного неравенства и разработку инструментов его количественного анализа, а также формирование управленческих решений.

В исследовании применялись следующие методы теоретического анализа: системный, институциональный, сравнительный, логический и структурно-функциональный. Эти методы позволили выявить ключевые факторы формирования гендерных различий, определить взаимосвязи между макро-, мезо- и микроуровнями рынка труда, а также проанализировать влияние этих взаимосвязей на гендерное равенство. Особое значение имели методы научного обобщения и аналитического моделирования, позволившие интегрировать различные статистические и нормативные данные в единую исследовательскую конструкцию.

Значительная часть исследования основана на применении экономико-статистических методов, включая анализ временных рядов, структурный и индексный анализ, расчет относительных показателей и процедуры нормализации данных с использованием метода мин-макс. Это обеспечило сопоставимость показателей во времени и позволило разработать интегрированные оценки гендерного равенства.

Ключевым инструментом исследования выступило эконометрическое моделирование, направленное на количественную оценку влияния институциональных, образовательных и управленческих факторов на уровень гендерного равенства на рынке труда. На основе нормализованных данных был разработан интегральный индекс гендерного равенства на рынке труда, отражающий динамику баланса между мужчинами и женщинами по участию в занятости, уровню формальной занятости, оплате труда и участию в управлении. Эконометрическая модель позволила эмпирически подтвердить управляемый характер гендерных процессов и определить приоритетные направления государственного вмешательства.

В исследовании использовались современные инструменты обработки и визуализации данных, такие как Excel Power Query, Canva и язык программирования Python (библиотеки NumPy, Pandas и Matplotlib). Данные инструменты позволили систематизировать статистические массивы, проводить очистку данных, формировать аналитические таблицы и графики, а также повысить точность и воспроизводимость расчетов. Информационная база исследования включает официальные статистические данные Бюро национальной статистики Республики Казахстан за 2015–2024 годы, нормативные и стратегические документы в сфере занятости и гендерной политики, а также международные отчеты и базы данных Международной организации труда, Всемирного банка, Программы развития ООН, Организации экономического сотрудничества и развития и структуры «ООН-женщины». Использование сравнительных международных источников позволило сопоставить национальные тенденции с глобальными стандартами и адаптировать передовой опыт к условиям Республики Казахстан. В процессе подготовки диссертационной работы, в связи с отсутствием на момент исследования полного и систематизированного официального статистического массива данных по основным индикаторам рынка труда за 2025 год, в качестве последнего полного отчетного периода для анализа были использованы данные за 2024 год.

Применение интегрированной методологии обеспечило комплексный характер исследования, позволило выявить структурные причины гендерного неравенства на рынке труда Казахстана и разработать обоснованные рекомендации по совершенствованию системы управления обеспечением гендерного равенства в национальной экономике.

Научная новизна исследования конкретизирована в следующих положениях, полученных лично автором:

1. Уточнено научное содержание категории «управление обеспечением гендерного равенства на рынке труда», которая рассматривается как целенаправленный, многоуровневый и институционально организованный процесс управленческого воздействия государства и иных субъектов на условия, механизмы и результаты занятости с целью сокращения гендерных диспропорций. В отличие от существующих подходов, гендерное равенство трактуется не как нормативная цель, а как управляемый результат функционирования системы рынка труда, что формирует теоретико-концептуальную основу модели управления.

2. Разработан интегральный индекс гендерного равенства на рынке труда Республики Казахстан (GE_LM_t), основанный на агрегировании нормализованных показателей участия женщин в рабочей силе, доли женщин в формальной занятости, гендерного разрыва в оплате труда и представленности женщин на руководящих должностях. В отличие от существующих международных индексов (WEF, UNDP, EIGE), предложенный индекс адаптирован к национальной статистической базе и институциональным особенностям, что обеспечивает его применение в системе государственного управления и мониторинга.

3. Сформирована и апробирована эконометрическая модель, оценивающая влияние управляемых факторов (институционально-правовая среда — WBL_t , образовательный потенциал женщин — $EDUf_t$, представленность в управлении — $LEADf_t$) на динамику гендерного равенства на рынке труда (измеряемую индексом GE_LM_t). Результаты модели показали, что среди факторов статистически значимым является показатель представленности женщин в управлении ($LEADf_t$), тогда как институциональные и образовательные факторы носят направляющий и объяснительный характер. Модель позволяет выявить статистическую взаимосвязь между гендерными диспропорциями и управляемыми факторами.

4. Разработана модель управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда, основанная на макро–мезо–микро уровнях, обеспечивающая согласованность стратегических, институциональных и организационных механизмов регулирования. В отличие от существующих программных подходов, модель ориентирована на системную трансформацию архитектуры управления и формирование устойчивых механизмов обратной связи.

5. Проведена комплексная эмпирическая диагностика системы обеспечения гендерного равенства на рынке труда Республики Казахстан, основанная на сопоставлении нормативно-правовых установок, институциональных механизмов и фактических социально-экономических результатов. В результате выявлены структурные и институциональные ограничения, снижающие эффективность государственной гендерной политики, и обоснована необходимость перехода к модельно-ориентированному управлению.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Гендерное равенство на рынке труда Республики Казахстан является управляемым социально-экономическим результатом, формируемым под воздействием институциональных, образовательных и управленческих факторов, что обосновывает необходимость его рассмотрения как системного объекта государственного и институционального управления.

2. Интегральный индекс гендерного равенства на рынке труда (GE_LM_t) является надежным инструментом комплексной оценки и мониторинга гендерных различий, обеспечивающим сопоставимость показателей во времени, а также по регионам и секторам экономики.

3. Гендерные диспропорции на рынке труда Республики Казахстан носят управляемый характер, и результаты анализа показывают, что среди факторов статистически значимым является представленность женщин в управлении ($LEADf_t$), тогда как институционально-правовая среда (WBL_t) и образовательный потенциал ($EDUf_t$) выступают в качестве направляющих и объяснительных факторов.

4. Эффективное обеспечение гендерного равенства на рынке труда возможно посредством реализации многоуровневой (макро–мезо–микро) модели управления, обеспечивающей согласованность стратегических, институциональных и организационных механизмов регулирования и формирование устойчивых механизмов обратной связи.

5. Система управления обеспечением гендерного равенства в Республике Казахстан характеризуется наличием структурных и институциональных ограничений, проявляющихся в разрыве между нормативно закрепленными принципами и фактическими социально-экономическими результатами, что определяет необходимость перехода к модельно-ориентированному и доказательному управлению.

6. Сокращение гендерных диспропорций на рынке труда оказывает статистически значимое влияние на показатели производительности труда и экономического роста на макроэкономическом уровне, что эмпирически подтверждает взаимосвязь между управляемыми факторами и гендерным равенством.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в развитии и уточнении теоретико-концептуальных основ управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда Республики Казахстан. В работе сформирована и обоснована авторская модель управления обеспечением гендерного равенства, в рамках которой гендерное равенство рассматривается не как нормативная цель, а как управляемый результат функционирования системы рынка труда, формирующийся под воздействием институциональных, экономических и управленческих факторов.

В диссертации уточнен и расширен концептуально-категориальный аппарат анализа гендерных процессов в сфере занятости, включая интерпретацию управления обеспечением гендерного равенства как институционально организованного многоуровневого (макро–мезо–микро) процесса. Это позволило объединить государственное регулирование, институциональные практики и организационные решения на рынке труда в единую теоретическую рамку.

Существенный вклад в теорию управления рынком труда внесен посредством разработки системы показателей и интегрального индекса гендерного равенства на рынке труда (GE_LM_t), что позволило рассматривать гендерное равенство как

измеряемую и управляемую социально-экономическую категорию. Применение данных инструментов расширяет аналитические возможности теории гендерной экономики и экономики труда.

На теоретическом уровне обоснована необходимость перехода от подхода, основанного на несистемных и декларативных мерах гендерной политики, к модели управления, основанной на принципах мейнстриминга, межуровневой координации и доказательном анализе эффективности управленческих воздействий в обеспечении гендерного равенства.

Разработанная модель демонстрирует, каким образом институциональные, нормативные, образовательные и управленческие факторы формируют гендерные результаты на рынке труда.

В совокупности полученные результаты расширяют научные представления о природе гендерного неравенства, механизмах его воспроизводства и возможностях управленческого воздействия, углубляя теоретическую базу формирования и реализации политики занятости с учетом гендерных аспектов в условиях трансформации рынка труда Республики Казахстан.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности использования полученных выводов, разработанной модели и методических инструментов в системе управления рынком труда и реализации государственной гендерной политики Республики Казахстан.

Разработанная модель управления обеспечением гендерного равенства на рынке труда, включающая систему управляемых факторов, интегральный индекс GE_LM_t и межуровневый (макро–мезо–микро) подход, может быть использована органами государственной власти при стратегическом планировании, мониторинге и оценке эффективности программ занятости и гендерного равенства.

Результаты исследования и предложенные механизмы могут применяться:

- при корректировке государственных стратегий и программ в сфере занятости и социальной политики;
- при разработке региональных программ по снижению гендерного разрыва;
- в деятельности аналитических центров и институтов развития при подготовке прогнозов и аналитических докладов;
- в практике корпоративного управления и реализации ESG-подходов, направленных на расширение участия женщин в экономике.

Особая практическая ценность исследования заключается в предложении системы показателей и методики их интеграции, позволяющих осуществлять регулярный мониторинг состояния гендерного равенства на рынке труда. Использование интегрального индекса GE_LM_t обеспечивает сопоставимость результатов между регионами, отраслями экономики и временными периодами и может служить инструментом доказательного бюджетного и программного планирования.

Сформулированные практические рекомендации позволяют выявлять наиболее уязвимые группы на рынке труда, определять ключевые точки управленческого воздействия и формировать комплексные проекты, направленные на развитие человеческого капитала, повышение экономической активности женщин и снижение структурных гендерных дисбалансов.

Полученные результаты могут быть использованы в учебном процессе при подготовке специалистов в области экономики труда, государственного управления и социальной политики, а также служить теоретико-практической основой для дальнейших научных исследований в сфере управления обеспечением гендерного равенства.

Практические результаты диссертации соответствуют приоритетным направлениям научного развития в области социально-экономического развития, государственного управления и устойчивого развития человеческого капитала в Республике Казахстан. Они также согласуются с ключевыми стратегическими и программными документами Республики Казахстан, включая Концепцию семейной и гендерной политики до 2030 года, Национальный план действий по гендерному равенству на 2024–2027 годы, Концепцию развития рынка труда на 2024–2029 годы, а также Цели устойчивого развития (ЦУР), в частности ЦУР 5 «Гендерное равенство» и ЦУР 8 «Достойный труд и экономический рост». Предложенная в диссертации модель, показатели и механизмы могут быть использованы при реализации государственной политики в сфере занятости, гендерного равенства и развития человеческого капитала.

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования были апробированы в ГУ «Управление координации занятости и социальных программ Восточно-Казахстанской области». Апробация проводилась в рамках прикладной аналитической работы, связанной с разработкой предложений по совершенствованию гендерного равенства на рынке труда Республики Казахстан. Авторская модель управления гендерным равенством использовалась в качестве основы для экспертных обсуждений и предварительной оценки эффективности трудовой и социальной политики на региональном уровне с гендерной точки зрения.

Кроме того, результаты диссертационного исследования были внедрены в учебный процесс Казахстанско-Американского свободного университета и использованы при разработке методических рекомендаций по дисциплине «Экономика рынка труда». Методические рекомендации направлены на совершенствование теоретической и практической подготовки обучающихся по вопросам управления гендерным равенством на рынке труда, занятости и анализа социально-экономических процессов.

Результаты и предложения диссертационного исследования были направлены в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в качестве практических рекомендаций по вопросам обеспечения гендерного равенства и совершенствования механизмов управления рынком труда. Со стороны Министерства был получен официальный ответ о готовности рассмотреть представленные материалы и открытости к сотрудничеству в данном направлении.

Публикации. Основные результаты диссертационного исследования отражены в 13 научных публикациях, в том числе: 1 статья в рейтинговом журнале, индексируемом в базе данных Scopus (с процентилем 53), 8 статей в изданиях, рекомендованных Комитетом по обеспечению качества в сфере науки и высшего образования Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан, 3 тезиса в материалах международных научно-практических конференций и 1 статья, опубликованная в электронной библиотеке Российской научной электронной библиотеки (РИНЦ).

Структура диссертационного исследования состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников и 6 приложений. Общий объем работы составляет 156 страниц. В ходе исследования были использованы 15 рисунков, 27 таблиц и 6 формул, а также представлен полный список из 142 использованных источников литературы.