

**8D04101 – «Менеджмент» білім беру бағдарламасы бойынша
философия докторы (PhD) дәрежесін алу үшін ұсынылған
«Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті
қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу» тақырыбындағы
диссертацияға
АҢДАТПА**

Докторлық диссертация тақырыбының өзектілігі. Жеделдетілген жаһандық өзгерістер жағдайында еңбек нарығы адами капиталды пайдалану деңгейін, институттардың сапасы мен мемлекеттік саясаттың тиімділігін көрсете отырып, мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық дамуының негізгі көрсеткіштерінің бірі болып табылады. Сонымен қатар, еңбек және жұмыспен қамту саласындағы гендерлік теңдікті халықаралық қауымдастық адамның негізгі құқығы ғана емес, сонымен қатар тұрақты экономикалық өсудің, өнімділікті арттырудың және инновациялық дамудың маңызды факторы ретінде таниды. Халықаралық еңбек ұйымының, Дүниежүзілік банктің, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының құжаттарында жұмыс күшіне қатысудағы, еңбекақы төлеудегі және басқарушылық позицияларға қол жеткізудегі гендерлік алшақтықты азайту еңбек әлеуетін неғұрлым толық пайдалануға ықпал ететінін және экономиканың құрылымдық өзгерістерге бейімделуін арттыратынын атап көрсетеді.

Жұмыспен қамту құрылымының күрделенуі жағдайында гендерлік теңдіктің мәні артады, өйткені ол халықтың әртүрлі топтарының еңбектің жаңа түрлеріне, технологиялық секторларға және басқару процестеріне қосылу дәрежесін анықтайды. Қазіргі зерттеулер нақты гендерлік теңдік деңгейі жоғары елдер экономикалық өсудің тұрақты қарқынын, жоғары еңбек өнімділігін және еңбек нарығындағы құрылымдық ауытқуларды азырақ көрсететінін жазады.

Қазақстан Республикасы үшін бұл проблематика ерекше маңызға ие болады. Ерлер мен әйелдердің ресми түрде бекітілген тең құқықтары мен мүмкіндіктеріне қарамастан, еңбек нарығының нақты жұмысында тұрақты гендерлік диспропорциялар сақталады. Әйелдер экономикалық белсенді халықтың едәуір бөлігін құрайды, бірақ олардың жоғары кірісті және технологиялық жағынан күрделі секторларға қатысуы шектеулі болып қала береді. Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының деректері бойынша орташа есеппен 26-30%-ды құрайтын гендерлік еңбекақы алшақтығы сақталуда, ал әйелдердің басшылық лауазымдарға қолжетімділігі шектеулі болып қалуда-олардың басшылар арасындағы үлесі шамамен 38-40% - ға ауытқиды. Бұл көрсеткіштер көлденең және тік гендерлік сегрегацияның болуын көрсетеді.

Диспропорцияны тереңдетудің қосымша факторы еңбек нарығының аумақтық гетерогенділігі болып табылады. Қазақстанның бірқатар өңірлерінде әйелдердің ресми жұмыспен қамту және мансаптық ілгерілету саласындағы мүмкіндіктері экономиканың салалық құрылымына, өзін-өзі жұмыспен

қамтудың жоғары деңгейіне және жұмыс күшінің ұтқырлығының шектелуіне байланысты орташа республикалық мәндерден едәуір төмен. Нәтижесінде экономикалық мүмкіндіктерге қол жеткізуде тұрақты аймақтық айырмашылықтар қалыптасады, бұл бүкіл жүйелік теңгерімсіздіктерді күшейтеді.

Осы сын-қатерлерге жауап ретінде Қазақстан 2030 жылға дейінгі Отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын, 2024-2027 жылдарға арналған Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жөніндегі ұлттық іс-қимыл жоспарын, 2024-2029 жылдарға арналған Еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасын қоса алғанда, бірқатар стратегиялық бастамаларды іске асырады. Алайда, талдау көрсеткендей, бұл құжаттарды іске асырудың тиімділігі шектеулі болып қалады. Гендерлік басымдықтар көбінесе декларативті сипатқа ие, белсенді жұмыспен қамту саясатының құралдарына әлсіз интеграцияланған, ал қолданыстағы мониторинг тетіктері жеткілікті аналитикалық және басқарушылық кері байланысты қамтамасыз етпейді.

Осылайша, институционалдық қайшылық қалыптасады: стратегиялық құжаттар мен гендерлік теңдіктің шартты түрде бекітілген қағидаттары болған кезде, нәтижелілікті бағалаудың басқарылатын тетіктері мен құралдарының тұтас жүйесі жоқ, бұл декларативтік саясаттан модельдік-бағдарланған басқаруға көшуге кедергі келтіреді.

Еңбек нарығындағы гендерлік теңгерімсіздік тек әлеуметтік ғана емес, сонымен бірге тікелей экономикалық салдарға да әсер етеді. Ол адами капиталды пайдалану тиімділігін төмендетеді, инновациялық және жоғары технологиялық салалардың дамуын шектейді, білікті кадрлардың тапшылығына ықпал етеді. Бұл тұрғыда гендерлік теңсіздік жеке әлеуметтік проблема емес, экономикалық дамудың жүйелі шектеуі болып табылады.

Зерттеудің ғылыми проблемасы мынада: нормативтік бекітілген гендерлік саясат пен стратегиялық құжаттардың болуына қарамастан, Қазақстан Республикасында жұмыспен қамту саласындағы гендерлік процестерді сандық өлшеуге, болжауға және мақсатты реттеуге мүмкіндік беретін еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың интеграцияланған ғылыми негізделген моделі жоқ.

Автордың ұстанымы - еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті декларативті әлеуметтік мақсат ретінде емес, сандық, модельдеу және мақсатты өзгерістерге жауап беретін институционалдық, білім беру және басқару тетіктері арқылы қалыптасатын басқарылатын әлеуметтік-экономикалық нәтиже ретінде қарастыру керек.

Мұндай жағдайларда Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеуге бағытталған зерттеу өзекті, ғылыми маңызды және іс жүзінде сұранысқа ие болып табылады. Ол теңдік қағидаттарын ресми бекіту мен нақты нәтижелер арасындағы алшақтықты жоюға бағытталған, жұмыспен қамтудың дәлелді саясатын

дамытуға және адами капиталды пайдалану тиімділігін және ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталған тұрақты басқару тетіктерін қалыптастыруға ықпал етеді.

Зерттеудің мақсаты теориялық-тұжырымдамалық талдауға, қолданыстағы басқару жүйесінің эмпирикалық диагностикасына және халықаралық тәсілдерді ұлттық әлеуметтік-экономикалық және институционалдық жағдайларға бейімдеуге негізделген Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу және ғылыми негіздеу болып табылады.

Диссертациялық жұмыста қойылған мақсатқа жету үшін зерттеудің келесі **міндеттері** анықталды:

- Мемлекеттік және институционалдық басқару объектісі ретінде гендерлік теңдіктің мазмұнын нақтылай отырып, еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың теориялық-тұжырымдамалық негіздерін ашу.

- Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің реттеуші және институционалдық тетіктерін, оның ішінде оларды іске асырудың ұлттық және халықаралық тәсілдерін жүйелеу.

- Құқықтық, институционалдық және ұйымдастырушылық аспектілерді ескере отырып, Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың қолданыстағы жүйесіне эмпирикалық талдау жүргізу.

- Статистикалық және құрылымдық талдау негізінде Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік диспропорциялардың ауқымы мен құрылымдық сипаттамаларын бағалау.

- Қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайларда еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесінің жұмыс істеуінің негізгі факторлары мен институционалдық шектеулерін анықтау.

- Мемлекеттік және институционалдық ықпалдың тиімділігін арттыруға бағытталған еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу және теориялық негіздеу.

- Әзірленген модель негізінде еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін өзгерту мен жетілдірудің практикалық тетіктерін негіздеу және ұсыну.

Зерттеу объектісі гендерлік жұмыспен қамту қатынастары қалыптасатын және жүзеге асырылатын әлеуметтік-экономикалық жүйе ретіндегі Қазақстан Республикасының еңбек нарығы.

Зерттеу пәні Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етудің басқару процестері, тетіктері мен құралдары, оның ішінде оларды іске асырудың институционалдық, экономикалық және ұйымдастырушылық аспектілері болып табылады.

Осы зерттеудің әдістемесі зерттелетін құбылыстың көп факторлы сипатына және оның елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына жүйелі әсеріне байланысты

еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті талдауға кешенді пәнаралық тәсілге негізделген. Жұмыспен қамту саласындағы гендерлік теңдік макроэкономикалық үрдістердің, институционалдық жағдайлардың, еңбек нарығының жұмыс істеу тетіктерінің, нормативтік-құқықтық ортаның, сондай-ақ орнықты әлеуметтік-мәдени көзқарастардың әсерінен қалыптасады.

Сондықтан, зерттеу адами капитал теориясы, институционалдық экономикалық теория, гендерлік экономиканың заманауи тұжырымдамалары, мемлекеттік басқару теориясы және тұрақты даму тұжырымдамасы сияқты теориялық тәсілдердің үйлесіміне сүйенеді. Бұл теориялық негіз бізге гендерлік теңдікті тек әлеуметтік санат ретінде ғана емес, сонымен қатар жұмыспен қамтуға, еңбек өнімділігіне және адами капиталдың сапасына әсер ететін басқарылатын экономикалық процесс ретінде де зерттеуге мүмкіндік берді.

Зерттеудің теориялық негізі - еңбек нарығын талдау, гендерлік саясат, әлеуметтік стратификация, адами капиталды басқару және эконометрикалық модельдеу саласындағы ресейлік және халықаралық ғалымдардың жұмыстары. Әдіснамалық негіз жүйелілік, ғылыми объективтілік, логикалық бірізділік және жұмыспен қамтудағы, жалақыдағы және мансаптық өсудегі гендерлік айырмашылықтарды анықтайтын процестерге тұтас көзқарас қағидаттарына негізделген. Бұл тәсіл гендерлік теңсіздіктің табиғатын тұжырымдамалық түсінуді және оны сандық талдау құралдарын әзірлеуді, сондай-ақ басқару шешімдерін әзірлеуді қамтамасыз етті.

Зерттеуде теориялық талдаудың келесі әдістері қолданылды: жүйелілік, институционалдық, салыстырмалы, логикалық және құрылымдық-функционалдық. Бұл әдістер гендерлік айырмашылықтарды қалыптастыратын негізгі факторларды анықтауға, еңбек нарығының макро-, мезо- және микро-деңгейлері арасындағы байланыстарды анықтауға және осы қатынастардың гендерлік теңдікке әсерін талдауға мүмкіндік берді. Ғылыми жалпылау және аналитикалық модельдеу әдістері өте маңызды болды, бұл әртүрлі статистикалық және нормативтік деректерді біртұтас зерттеу құрылымына айналдыруға мүмкіндік берді.

Зерттеудің айтарлықтай бөлігі уақыттық қатарларды талдау, құрылымдық және индекстік талдау, салыстырмалы көрсеткіштерді есептеу және мин-макс әдісін қолдана отырып, деректерді қалыпқа келтіру процедураларын қоса алғанда, экономикалық және статистикалық әдістерді қолдануға негізделген. Бұл уақыт өте келе көрсеткіштердің салыстырмалылығын қамтамасыз етті және гендерлік теңдіктің интеграцияланған бағалауларын әзірлеуге мүмкіндік берді.

Зерттеудің негізгі құралы еңбек нарығындағы гендерлік теңдік деңгейіне институционалдық, білім беру және басқарушылық факторлардың әсерін сандық бағалауға бағытталған эконометрикалық модельдеу болды. Нормаланған деректер негізінде еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интеграцияланған индексі жасалды, ол ерлер мен әйелдер арасындағы жұмыспен қамтуға қатысу, ресми жұмыспен қамту, жалақы деңгейі және басқаруға қатысу тұрғысынан тепе-

тендіктің динамикасын көрсетеді. Эконометрикалық модель гендерлік процестердің басқарылатын сипатын эмпирикалық растауға және мемлекеттік саясатқа араласудың басым бағыттарын анықтауға мүмкіндік берді.

Зерттеуде Excel Power Query, Canva және Python бағдарламалау тілі (NumPy, Pandas және Matplotlib кітапханалары) сияқты заманауи деректерді өңдеу және көрнекі ету құралдары қолданылды. Бұл құралдар статистикалық деректер жиынтығын жүйелеуге, деректерді тазартуға, аналитикалық кестелер мен графиктерді жасауға мүмкіндік берді және есептеулердің дәлдігі мен қайталануын жақсартты. Зерттеудің ақпараттық базасы Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының 2015–2024 жылдарға арналған ресми статистикалық деректерінен, жұмыспен қамту және гендерлік саясат бойынша нормативтік және стратегиялық құжаттардан, сондай-ақ ХЕҰ, Дүниежүзілік банк, БҰҰДБ, ЭЫДҰ және БҰҰ әйелдерінің халықаралық есептері мен дерекқорларынан тұрады. Салыстырмалы халықаралық дереккөздерді пайдалану бізге ұлттық үрдістерді жаһандық стандарттармен байланыстыруға және озық тәжірибелерді Қазақстан Республикасының жағдайларына бейімдеуге мүмкіндік берді. Диссертациялық жұмысты жазу сәтінде 2025 жылға арналған еңбек нарығының негізгі индикаторлары бойынша толық әрі жүйеленген ресми статистикалық деректер қолжетімді болмауына байланысты, талдау үшін соңғы толық жыл ретінде 2024 жылғы деректер пайдаланылды.

Интеграцияланған әдіснаманы пайдалану зерттеудің кешенді сипатын қамтамасыз етті, Қазақстанның еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздіктің құрылымдық себептерін анықтауға және ұлттық экономикада гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесін жетілдіру бойынша дәлелді ұсыныстар әзірлеуге мүмкіндік берді.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы теориялық-тұжырымдамалық ережелерді интеграциялауға, қолданыстағы басқару жүйесінің эмпирикалық диагностикасына және халықаралық басқару тәсілдерін ұлттық әлеуметтік-экономикалық және институционалдық жағдайларға бейімдеуге негізделген Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделін әзірлеу мен ғылыми негіздеуден тұрады.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы автордың жеке өзі алған келесі ережелерінде нақтыланған:

1. «Еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару» санатының ғылыми мазмұны нақтыланды, ол гендерлік диспропорцияларды қысқарту мақсатында мемлекет пен өзге де субъектілердің жұмыспен қамту жағдайларына, тетіктері мен нәтижелеріне мақсатты, көп деңгейлі және институционалдық ұйымдастырылған басқарушылық ықпал ету процесі ретінде қарастырылады. Қолданыстағы тәсілдерден айырмашылығы, гендерлік теңдік нормативтік мақсат ретінде емес, еңбек нарығы жүйесінің жұмыс істеуінің басқарылатын нәтижесі ретінде тұжырымдалады, бұл басқару моделінің теориялық-тұжырымдамалық негізін қалыптастырады.

2. Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексі (GE_LM_t) әзірленді, ол әйелдердің жұмыс күшіне қатысуы, формальды жұмыспен қамтылуының үлесі, еңбекақыдағы гендерлік алшақтық және басқарушы лауазымдардағы өкілдігі көрсеткіштерін нормализацияланған түрде біріктіруге негізделген. Қолданыстағы халықаралық индекстерден (WEF, UNDP, EIGE) айырмашылығы, ұсынылған индекс ұлттық статистикалық база мен институционалдық ерекшеліктерге бейімделген, бұл оның мемлекеттік басқару және мониторинг жүйесінде қолданылуын қамтамасыз етеді.

3. Басқарылатын факторлардың (институционалдық-құқықтық орта — WBL_t , әйелдердің білім беру әлеуеті — $EDUf_t$, басқарудағы өкілдігі — $LEADf_t$) еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің динамикасына (GE_LM_t индексімен өлшенетін) ықпалын бағалайтын эконометриялық модель қалыптастырылып, апробациядан өткізілді. Модель нәтижелері факторлардың ішінде әйелдердің басқарудағы өкілдігі ($LEADf_t$) статистикалық тұрғыдан мәнді екенін көрсетті, ал институционалдық және білім беру факторлары бағыттық және түсіндірмелік сипатта қарастырылады. Бұл модель гендерлік диспропорциялар мен басқарылатын факторлар арасындағы статистикалық өзара байланысты анықтауға мүмкіндік береді.

4. Макро–мезо–микро деңгейлеріне негізделген еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару моделі әзірленді, ол стратегиялық, институционалдық және ұйымдастырушылық реттеу тетіктерінің үйлесімділігін қамтамасыз етеді. Қолданыстағы бағдарламалық тәсілдерден айырмашылығы, модель басқару архитектурасын жүйелі трансформациялауға және тұрақты кері байланыс тетіктерін қалыптастыруға бағытталған.

5. Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету жүйесіне кешенді эмпирикалық диагностика жүргізілді, ол нормативтік-құқықтық ұстанымдарды, институционалдық тетіктерді және нақты әлеуметтік-экономикалық нәтижелерді салыстыруға негізделген. Нәтижесінде мемлекеттік гендерлік саясаттың тиімділігін төмендететін құрылымдық және институционалдық шектеулер анықталып, модельге негізделген басқаруға көшу қажеттілігі негізделді.

Қорғауға ұсынылатын негізгі ережелер:

1. Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдік институционалдық, білім беру және басқарушылық факторлардың ықпалымен қалыптасатын басқарылатын әлеуметтік-экономикалық нәтиже болып табылады, бұл оны мемлекеттік және институционалдық басқарудың жүйелі объектісі ретінде қарастыру қажеттілігін негіздейді.

2. Еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексі (GE_LM_t) гендерлік айырмашылықтарды кешенді бағалау мен мониторингтеудің сенімді құралы болып табылады, ол көрсеткіштердің уақыт бойынша, сондай-ақ өңірлер мен экономика салалары бойынша салыстырмалылығын қамтамасыз етеді.

3. Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік диспропорциялар басқарылатын сипатқа ие және талдау нәтижелері көрсеткендей, факторлардың ішінде әйелдердің басқарудағы өкілдігі ($LEAD_f$) статистикалық тұрғыдан мәнді тәуелді, ал институционалдық-құқықтық орта (WBL_t) және білім беру әлеуеті (EDU_f) бағыттық және түсіндірмелік факторлар ретінде қарастырылады.

4. Еңбек нарығында гендерлік теңдікті тиімді қамтамасыз ету стратегиялық, институционалдық және ұйымдастырушылық реттеу тетіктерінің үйлесімділігін қамтамасыз ететін және тұрақты кері байланыс тетіктерін қалыптастыратын көпдеңгейлі (макро–мезо–микро) басқару моделін іске асыру арқылы мүмкін болады.

5. Қазақстан Республикасында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару жүйесі нормативтік түрде бекітілген қағидаттар мен нақты әлеуметтік-экономикалық нәтижелер арасындағы алшақтықта көрінетін құрылымдық және институционалдық шектеулердің болуымен сипатталады, бұл модельге негізделген және дәлелді басқаруға көшу қажеттілігін айқындайды.

6. Еңбек нарығындағы гендерлік диспропорцияларды қысқарту макроэкономикалық деңгейде еңбек өнімділігі мен экономикалық өсім көрсеткіштеріне статистикалық тұрғыдан мәнді әсер етеді, бұл олардың басқарылатын факторлар мен гендерлік теңдік арасындағы статистикалық өзара байланысты эмпирикалық түрде көрсетеді.

Диссертациялық зерттеудің теориялық маңыздылығы Қазақстан Республикасының еңбек нарығында гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың теориялық-тұжырымдамалық негіздерін дамыту және нақтылау болып табылады. Жұмыста гендерлік теңдікті нормативтік мақсат ретінде емес, институционалдық, экономикалық және басқару факторларының әсерінен қалыптасатын еңбек нарығы жүйесінің жұмыс істеуінің басқарылатын нәтижесі ретінде қарастыратын гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың авторлық моделі қалыптасқан және негізделген.

Диссертацияда гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқаруды институционалдық ұйымдастырылған көп деңгейлі (макро-мезо–микро) процесс ретінде түсіндіруді қоса алғанда, жұмыспен қамту саласындағы гендерлік процестерді талдаудың тұжырымдамалық–категориялық аппараты нақтыланды және кеңейтілді. Бұл мемлекеттік реттеуді, институционалдық практиканы және еңбек нарығындағы ұйымдастырушылық шешімдерді бірыңғай теориялық шеңберге біріктіруге мүмкіндік берді.

Еңбек нарығын басқару теориясына елеулі үлес көрсеткіштер жүйесін және еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің интегралдық индексін (GE_LM_t) әзірлеу арқылы енгізілді, бұл гендерлік теңдікті өлшенетін және басқарылатын әлеуметтік-экономикалық санат ретінде тұжырымдауға мүмкіндік берді. Бұл құралдарды қолдану гендерлік экономика және еңбек экономикасы теориясының аналитикалық мүмкіндіктерін кеңейтеді.

Теориялық деңгейде гендерлік саясаттың жүйесіз және декларативті шараларына негізделген тәсілден гендерлік теңдікті қамтамасыз етуде негізгі ағым қағидаттарын, деңгейаралық үйлестіруді және басқару шараларының тиімділігін дәлелді талдауға негізделген басқару моделіне көшу қажеттілігі негізделді.

Әзірленген модель институционалдық, нормативтік, білім беру және басқару факторларының еңбек нарығында гендерлік нәтижелерді қалай қалыптастыратынын көрсетеді.

Жиынтығында алынған нәтижелер Қазақстан Республикасының еңбек нарығын өзгерту жағдайындағы гендерлік аспектілерді ескере отырып, Жұмыспен қамту саясатын қалыптастыру мен іске асырудың теориялық базасын тереңдете отырып, гендерлік теңсіздіктің табиғаты, оны молайту тетіктері және басқарушылық ықпал ету мүмкіндіктері туралы ғылыми түсініктерді кеңейтеді.

Диссертациялық зерттеудің практикалық маңыздылығы алынған тұжырымдарды, еңбек нарығын басқару жүйесінде әзірленген модель мен әдістемелік құралдарды пайдалану және Қазақстан Республикасының мемлекеттік гендерлік саясатын іске асыру мүмкіндігінде жатыр.

Басқарылатын факторлар жүйесін, GE_LM_t интегралдық индексін және деңгейаралық (макро–мезо–микро) тәсілді қамтитын еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқарудың әзірленген моделін мемлекеттік билік органдары жұмыспен қамту және гендерлік теңдік бағдарламаларының тиімділігін стратегиялық жоспарлау, мониторингтеу және бағалау кезінде пайдалана алады.

Зерттеу нәтижелері мен ұсынылған тетіктер:

- жұмыспен қамту және әлеуметтік саясат саласындағы мемлекеттік стратегиялар мен бағдарламаларды түзету кезінде;

- гендерлік алшақтықты төмендетудің өңірлік бағдарламаларын әзірлеу кезінде;

- болжамдар мен талдамалық баяндамаларды дайындау кезінде талдау орталықтары мен даму институттарының қызметінде;

- әйелдердің экономикаға қатысуын кеңейтуге бағытталған ESG-тәсілдерін корпоративтік басқару және іске асыру практикасында және басқару.

Зерттеудің ерекше практикалық құндылығы еңбек нарығындағы гендерлік теңдіктің жай-күйіне тұрақты мониторинг жүргізуге мүмкіндік беретін көрсеткіштер жүйесін және оларды біріктіру әдістемесін ұсынудан тұрады. GE_LM_t интегралдық индексін пайдалану нәтижелердің салыстырымдылығын қамтамасыз етеді: аймақтар, экономика салалары, уақыт кезеңдері арасында және дәлелді бюджеттік және бағдарламалық жоспарлау құралы ретінде қызмет ете алады.

Тұжырымдалған практикалық ұсыныстар еңбек нарығындағы ең осал топтарды анықтауға, басқарушылық әсердің негізгі нүктелерін анықтауға және адами капиталды дамытуға, әйелдердің экономикалық белсенділігін арттыруға

және құрылымдық гендерлік теңгерімсіздіктерді төмендетуге бағытталған кешенді жобаларды қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Алынған нәтижелер еңбек экономикасы, мемлекеттік басқару және әлеуметтік саясат саласындағы мамандарды даярлау кезінде оқу процесінде пайдаланылуы мүмкін, сондай-ақ гендерлік теңдікті қамтамасыз етуді басқару саласындағы одан әрі ғылыми зерттеулер үшін теориялық-практикалық негіз бола алады.

Бұл диссертацияның практикалық нәтижелері Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік-экономикалық даму, мемлекеттік басқару және адами капиталды тұрақты дамыту салаларындағы ғылыми дамудың басым бағыттарына сәйкес келеді. Олар сондай-ақ Қазақстан Республикасының негізгі стратегиялық және бағдарламалық құжаттарына, соның ішінде 2030 жылға дейінгі Қазақстан Республикасындағы Отбасы және гендерлік саясат тұжырымдамасына, 2024–2027 жылдарға арналған Гендерлік теңдік жөніндегі ұлттық іс-қимыл жоспарына, 2024–2029 жылдарға арналған Еңбек нарығын дамыту тұжырымдамасына және Ұлттық тұрақты даму мақсаттарына (ТДМ), атап айтқанда 5-ТДМ «Гендерлік теңдік» және 8-ТДМ «Лайықты еңбек және экономикалық өсу» сияқты құжаттарға сәйкес келеді. Диссертацияда ұсынылған модель, көрсеткіштер мен тетіктер мемлекеттік жұмыспен қамту, гендерлік теңдік және адами капиталды дамыту саясатын іске асыру кезінде пайдаланылуы мүмкін.

Зерттеу нәтижелерінің апробациясы. Диссертациялық зерттеудің негізгі нәтижелері Шығыс Қазақстан облысының «Жұмыспен қамту және әлеуметтік бағдарламаларды үйлестіру басқармасы» ММ-де сыналды. Апробация Қазақстан Республикасының еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті жетілдіру жөніндегі ұсыныстарды әзірлеуге байланысты қолданбалы талдамалық жұмыс шеңберінде жүргізілді. Гендерлік теңдікті басқарудың авторлық моделі сараптамалық талқылаулар мен еңбек және әлеуметтік саясаттың тиімділігін облыстық деңгейде гендерлік тұрғыдан алдын ала бағалау үшін негіз ретінде пайдаланылды.

Сонымен қатар, диссертациялық зерттеу нәтижелері Қазақстан-Американдық еркін университетінің оқу процесіне енгізіліп, «Еңбек нарығы экономикасы» пәні бойынша әдістемелік ұсынымдарды әзірлеу барысында пайдаланылды. Әдістемелік ұсынымдар еңбек нарығындағы гендерлік теңдікті басқару, жұмыспен қамту және әлеуметтік-экономикалық процестерді талдау мәселелері бойынша білім алушылардың теориялық және практикалық даярлығын жетілдіруге бағытталған.

Диссертациялық зерттеу нәтижелері мен ұсыныстары Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне жолданып, гендерлік теңдікті қамтамасыз ету және еңбек нарығын басқару тетіктерін жетілдіру мәселелері бойынша практикалық ұсыныстар ретінде ұсынылды.

Министрлік тарапынан ұсынылған материалдарды қарастыруға және осы бағыттағы ынтымақтастыққа ашық екендігі туралы ресми жауап алынды.

Жарияланымдар. Диссертациялық зерттеудің негізгі нәтижелері 13 ғылыми жарияланымда көрсетілген, оның ішінде: Scopus дерекқорында индекстелетін рейтингтік журналдағы 1 мақала (53 процентильмен), Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым және жоғары білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынған басылымдардағы 8 мақала, халықаралық ғылыми-практикалық конференциялар материалдарындағы 3 тезис және Ресейлік ғылыми электрондық кітапхананың электрондық кітапханасында (РҒЭЖ) жарияланған 1 мақала.

Диссертациялық зерттеудің құрылымы кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және 6 қосымшадан тұрады. Жұмыстың жалпы көлемі – 156 бет. Зерттеу барысында 15 сурет, 27 кесте және 6 формула қолданылған, сондай-ақ 142 пайдаланылған әдебиеттердің толық тізімі берілген.