

АННОТАЦИЯ

диссертации на соискание степени доктора философии (PhD)
по специальности «6D052000 Деловое Администрирование»

Липовка Анастасии Владимировны

«Гендерные аспекты в управлении экономикой Казахстана: ключевые проблемы и пути их решения (на примере бизнес-сектора)»

Тема диссертационного исследования. В условиях поиска новых конкурентных преимуществ эффективное использование человеческого капитала становится одним из ключевых факторов успеха развития в глобальном соперничестве. Современное управление экономикой требует новых подходов к пониманию и оценке потенциала трудовых ресурсов, а сегодняшний бизнес нуждается в оптимизации бизнес-процессов управления и определении наиболее эффективных алгоритмов применения имеющегося человеческого капитала для устойчивого роста и процветания. В период глобальных изменений преимущество останется за теми странами и бизнес-структурами, которые ориентированы на гендерное развитие, управление бизнес-процессами и создание равных благоприятных возможностей для каждого гражданина и сотрудника.

Центральная Азия представляет собой регион со значительным, но недостаточно востребованным женским потенциалом и низким ростом числа женщин-управленцев. Ежегодно экономики стран Азии теряют 42 млрд дол. вследствие ограничений возможностей женщин в трудоустройстве. Гендерный разрыв в предпринимательской деятельности и представленности в рабочей силе в Центральной Азии ведет к сокращению общего дохода на 11,3%. Низкий прогресс продвижения женщин на управленческие позиции в ключевых бизнес-процессах предприятий обусловлен целым рядом политических, экономических, социальных и культурных причин, которые во многом продиктованы гендерными стереотипами и ожиданиями общества.

В период, когда бизнес администрирование нуждается в качественно новых подходах, а управление гендерными аспектами в бизнес-процессах предприятий республики испытывает определенные сложности, тема данной диссертации приобретает еще большую актуальность. За последние девять лет позиции Казахстана в рейтинге Всемирного экономического форума критически снижены: по Глобальному индексу гендерного разрыва страна опустилась с 31 позиции в 2012 году на 80 в 2020 году. Потеря занятых позиций является результатом также недостаточного привлечения женщин в управление бизнес-процессами в бизнес-структурах.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка теоретико-методологических и научно-практических рекомендаций, способствующих раскрытию и реализации гендерного потенциала управления в бизнес-структурах в Республике Казахстан.

Для достижения цели в диссертационном исследовании поставлены следующие задачи:

- исследовать предпосылки трансформации гендерного потенциала человеческих ресурсов в гендерный капитал посредством анализа воздействия системы внешних и внутренних факторов среды на данный процесс;

- выявить ключевые проблемы управления и гендера, стоящие перед бизнесом Казахстана, и их причины, путем анализа показателей бизнес-структур и государственной статистики;

- определить уровень гендерных стереотипов в бизнес-структурах в Республике Казахстан посредством сравнительного анализа со странами Центрально-Восточной Европы;

- исследовать зависимость эффективности бизнес-процессов управления от социально-демографических, организационных и индустриальных факторов в казахстанских бизнес-структурах;

- проанализировать обеспечивающий бизнес-процесс рекрутинга и отбора соискателей на вакантные должности в казахстанских и международных предприятиях;

- выработать рекомендации по повышению эффективности управления бизнес-процессами и оптимизации обеспечивающих бизнес-процессов на предприятиях Казахстана путем применения гендерного потенциала.

Методы исследования. Методологическую базу диссертационного исследования составляют фундаментальные основы отечественной и зарубежной теории бизнес администрирования, построения и реинжиниринга бизнес-процессов, социально-экономические концепции гендерных исследований. В ходе исследования применены общенаучные методы: сравнительный и системный анализ, синтез, дедукция, индукция, научное обобщение, аналогия, эконометрическое моделирование, классификация и эмпирический смешанный метод. Смешанный метод включил серию полевых исследований: заочное индивидуальное анкетирование, очный индивидуальный опрос, фокус-группу и личное индивидуальное полуструктурированное интервью.

В процессе анализа количественных данных были применены дисперсионный анализ ANOVA, расчеты коэффициентов корреляции и множественной регрессии с использованием программного обеспечения SPSS (Statistical Package for the Social Sciences - статистический пакет для общественных наук). Результаты интервьюирования были проанализированы на основе Спирали анализа данных Creswell и Poth.

Научная новизна:

- представлены и научно-обоснованы новые понятия «гендерный потенциал предприятия» и «гендерный капитал»; разработана система факторов среды, воздействующих на процесс трансформации гендерного потенциала человеческих ресурсов в гендерный капитал;

- предложена пирамида сдерживания гендерного потенциала бизнеса, составные элементы, типы и факторы среды, оказывающие влияние на его раскрытие и реализацию с экономической точки зрения;

- представлена взаимосвязь уровня гендерных стереотипов в бизнес-структурах Казахстана и Центрально-Восточной Европы с позициями исследуемых стран в международных рейтингах в области гендерного развития;

- разработан оптимизированный бизнес-процесс рекрутинга и отбора на основе международного опыта, проведен расчет экономического эффекта от его внедрения в группе бизнес-структур;

- построена эконометрическая модель определения уровня реализации бизнес-процесса управления с учетом социально-демографических, организационных и индустриальных факторов, обладающая прогностической функцией;

- установлено положительное влияние женщин-топ-менеджеров, управляющих бизнес-процессами в аудиторской сфере Казахстана, на доходы предприятий и уровень риска по неуплате налоговых сборов;

- разработана структурно-функциональная модель развития гендерного потенциала бизнес-процессов «Альфа-Омега», предусматривающая кооперацию бизнес-структур, государственных органов, и высших учебных заведений.

Основные положения, выносимые на защиту:

- гендерный потенциал предприятия - это совокупность характерных особенностей, интеллектуальных и креативных резервов мужчин и женщин, составляющих коллектив конкретной организации; гендерный капитал - единство знаний, умений, навыков и способностей мужчин и женщин, сформированных в результате раскрытия и реализации их гендерного потенциала; трансформация гендерного потенциала в гендерный капитал происходит при наличии благоприятных экономических, политических, социально-культурных и личностных факторов среды;

- пирамида сдерживания гендерного потенциала бизнеса представляет собой иерархически структурированную систему барьеров гендерного развития, соединенных причинно-следственными связями, порождаемыми политическими, экономическими, социально-культурными и личностными факторами, существующими в определенном государстве в определенное время;

- гендерные стереотипы, выражающиеся в меньшей уверенности в способности женщин быть эффективными в управлении бизнес-процессами в сравнении с мужчинами, являются более сильными в РК, чем в странах Центрально-Восточной Европы. Патриархальные гендерные стереотипы оказывают негативный эффект на Индекс гендерного разрыва Всемирного экономического форума;

- оптимизированный бизнес-процесс рекрутинга и отбора оказывает положительное влияние на структуру бизнес-модели предприятия посредством перехода к стратегическому управлению человеческими ресурсами, снижению коэффициентов текучести кадров и увеличению коэффициента рентабельности продаж;

- эконометрическая модель зависимости бизнес-процесса управления от социально-демографических, индустриальных и организационных факторов демонстрирует низкую корреляцию между гендером менеджера и его управленческой деятельностью и, напротив, существенную связь управленческих практик с возрастом руководителя, индустрией предприятия и уровнем управления бизнес-процессами;

- гендер топ-менеджера, управляющего бизнес-процессами аудиторской компании, демонстрирует значимую корреляцию с доходом и уровнем риска предприятия по неуплате налогов: на предприятиях, руководимых женщинами, уровень дохода выше, а налоговые риски ниже в сравнении с бизнес-структурами, управляемыми мужчинами;

- модель «Альфа-Омега» способствует развитию гендерного потенциала бизнеса посредством совместных действий трех агентов - государства, бизнес-сектора и образования на двух последовательно-взаимосвязанных этапах: этап Омега формирует базис для гендерного равенства за счет элиминирования гендерных барьеров, этап Альфа создает благоприятные условия для раскрытия и реализации гендерного потенциала человеческих ресурсов на микро и макроуровнях.

Практическая значимость исследования состоит в возможности применения модели развития гендерного потенциала «Альфа-Омега» бизнес-структурами и государственными органами, включая Национальную комиссию по делам женщин и семейно-демографической политике, для более эффективной реализации государственных программ и стратегий, в частности Концепции семейной и гендерной политики РК до 2030 года, Стратегии «Казахстан - 2050», улучшения позиций страны в международных рейтингах Всемирного экономического форума и ПРООН и достижения Целей в области устойчивого развития. Результаты исследования влияния организационных, индустриальных и социально-демографических факторов на реализацию бизнес-процессов управления и оптимизированный бизнес-процесс рекрутинга и отбора могут быть использованы руководителями бизнес-структур как основа формирования более эффективных команд для совершенствования и реинжиниринга бизнес-процессов.

Соответствие направлениям развития науки или государственным программам

Диссертация отвечает стратегическим государственным задачам, отраженным в Послании Президента К.-Ж. Токаева (2021г.), Государственной программе развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 гг. «Еңбек», Концепции семейной и гендерной политики Казахстана до 2030 г., Целям в области устойчивого развития ООН. Содержание диссертационной работы соответствует приоритетным научно-исследовательским направлениям Республики Казахстан в области социальных и гуманитарных наук в сфере делового администрирования.

Вклад докторанта в подготовку каждой публикации.

Всего докторантом было подготовлено и опубликовано 15 работ общим объемом 9 п.л., включая 3 статьи в базе Scopus и Web of Science; 3 статьи в журналах, рекомендованных Комитетом по обеспечению качества в сфере образования и науки МОН РК; 1 статью в сборнике международной конференции дальнего зарубежья; 1 статью в международном рецензируемом журнале; 1 главу в сборнике академических эссе дальнего зарубежья; 1 главу в казахстанском учебнике; 5 статей в сборниках международных научных и научно-практических конференций в Казахстане и ближнем зарубежье.

Из 15-ти публикаций, 10 выполнены единолично докторантом: Гендерный аспект менеджмента и предпринимательства в Казахстане (отражена в разделе 2.2); Гендерный анализ социального предпринимательства в Республике Казахстан (заключение); Гендерный менеджмент как новое направление управленческой науки (раздел 1.1); Модернизация профессиональной подготовки менеджеров в Казахстане: гендерный аспект (раздел 3.3.); Гендерный потенциал экономики Казахстана в условиях глобальных изменений (раздел 1.2); Гендерный диссонанс сферы образования и рынка труда: подготовка и трудоустройство менеджеров (раздел 2.3); *The female face of academia in Kazakhstan: attrition among male Staff* (раздел 1.2); *Raising gender equality in Kazakhstan through management education modernization* (раздел 2.3); Гендерная сегрегация труда в высшем образовании Казахстана (раздел 2.1); *Napoleon in the hamster wheel: gendered career trajectories* (раздел 2.2).

Публикации, выполненные в соавторстве, где докторант является первым автором: Новые теории лидерства через призму гендера (раздел 1.3, Липовка А.В. - концепция, написание; Яновская О.А. – методология, научное редактирование); *Gender stereotypes about managers: a comparative study of Central-Eastern Europe and Central Asia* (раздел 3.1, Lipovka A.V. - концепция, переписка с редакцией, литературный обзор, написание, доработка статьи по результатам рецензирования; Buzady Z. – методология, научное редактирование); *Innovation capability of women and men managers: Evidence from Kazakhstan* (раздел 3.2., Lipovka A.V. - литературный обзор, методология; раздел дискуссия, выводы; Islamgaleyev A. – расчеты, анализ; Vadjanova J. - оформление работы, переписка с редакцией); *Comparative influence of gender, age, industry and management level on communication* (раздел 3.2, Lipovka A.V.- концепция, дискуссия, выводы, доработка по результатам рецензирования, переписка с редакцией; Korolyova N. – расчеты, анализ; Nugmanova M. – методология, научное редактирование; Salimzhanova A. – литературный обзор, оформление).

Публикация, выполненная в соавторстве, где докторант не является первым автором: Управление человеческими ресурсами (раздел 3.1, Тулембаева А.Н. – автор идеи, научное редактирование; Липовка А.В. – написание главы, подбор графического материала, разработка проверочных вопросов; Жусупова Н. - подготовка материала и написание кейс-стади; Сембаев Д. – разработка практических учебных материалов и написание кейс-стади).

Липовка Анастасия Владимировнаның
«6D052000 Іскерлік әкімшілендіру» мамандығы бойынша философия
докторы (PhD) дәрежесіне іздену диссертациясының

АННОТАЦИЯСЫ

«Қазақстан экономикасын басқарудағы гендерлік аспектілер: негізгі
проблемалар және оларды шешу жолдары (бизнес-сектор мысалында)»

Диссертациялық зерттеу тақырыбы. Жаңа бәсекелестіктің артықшылықтарын іздеу жағдайында адами капиталды тиімді пайдалану жаһандық бақталастықта даму жетістігінің негізгі факторларының бірі болып табылады. Экономиканы заманауи басқару еңбек ресурстарының әлеуетін түсіну мен бағалаудың жаңа тәсілдерін талап етеді, ал бүгінгі бизнес басқарудың бизнес-процестерін онтайландыруды және тұрақты өсу мен өркендеу үшін қолда бар адами капиталды қолданудың неғұрлым тиімді алгоритмдерін айқындауды қажет етеді. Жаһандық өзгерістер кезеңінде артықшылық гендерлік дамуға, бизнес-процестерді басқаруға және әрбір азамат пен қызметкер үшін тең қолайлы мүмкіндіктер жасауға бағыт алған елдер мен бизнес-құрылымдарда болады.

Орталық Азия айтарлықтай, бірақ жеткілікті түрде талап етілмеген әйелдер әлеуеті мен әйел басқарушылар саны аз өсетін өңір болып табылады. Жыл сайын Азия елдерінің экономикалары әйелдердің жұмысқа орналасу мүмкіндіктерінің шектелуіне байланысты 42 млрд доллар жоғалтады. Орталық Азиядағы кәсіпкерлік қызмет пен жұмыс күшінің көрінісіндегі гендерлік алшақтық жалпы табыстың 11,3%-ға қысқаруына әкеледі. Әйелдердің кәсіпорындардың негізгі бизнес-процестерінде басқарушылық позицияларға жылжуының төмен үдерістері көптеген жағдайда гендерлік стереотиптер мен қоғамның күтулерінен туындаған бірқатар саяси, экономикалық, әлеуметтік және мәдени себептерге байланысты.

Бизнесті әкімшілендіру сапалы жаңа тәсілдерді қажет ететін, ал республика кәсіпорындарының бизнес-процестеріндегі гендерлік аспектілерді басқару белгілі бір қиындықтарды бастан кешіретін кезеңде осы диссертацияның тақырыбы одан да өзекті бола түседі. Соңғы тоғыз жыл ішінде Қазақстанның Дүниежүзілік экономикалық форум рейтингіндегі позициясы айтарлықтай төмендеді: гендерлік алшақтықтың Жаһандық индексі бойынша ел 2012 жылғы 31 позициядан 2020 жылы 80-ге төмендеді. Жұмыспен қамтылған лауазымдардың жоғалуы әйелдерді бизнес-құрылымдардағы бизнес-процестерді басқаруға жеткіліксіз түрде тартудың нәтижесі болып табылады.

Зерттеудің мақсаты мен міндеттері. Қазақстан Республикасындағы бизнес құрылымдарындағы менеджменттің гендерлік әлеуетін ашуға және іске асыруға ықпал ететін теориялық, әдістемелік және ғылыми-практикалық ұсыныстарды әзірлеу.

Диссертациялық зерттеуде мақсатқа жету үшін келесі **міндеттер** қойылған:

- сыртқы және ішкі орта факторлар жүйесінің осы процеске әсерін талдау арқылы адам ресурстарының гендерлік әлеуетін гендерлік капиталға айналдырудың алғы шарттарын зерттеу;

- бизнесті әкімшілендірудің жаңа бағытын – гендерлік менеджментті қалыптастырудың алғышарттарын зерттеу және бизнесті әкімшілендіру мен гендерлік экономика саласында жинақталған білімді синтездеу арқылы оның мәнін ғылыми тұрғыдан негіздеу;

- Қазақстан бизнесінің алдында тұрған басқару мен гендердің түйінді проблемаларын және олардың себептерін бизнес-құрылымдар мен мемлекеттік статистика көрсеткіштерін талдау арқылы анықтау;

- Орталық-Шығыс Еуропа елдерімен салыстырмалы түрде талдау арқылы Қазақстан Республикасындағы бизнес-құрылымдардағы гендерлік стереотиптердің деңгейін айқындау;

- қазақстандық бизнес-құрылымдардағы басқарудың бизнес- процесстері тиімділігінің әлеуметтік-демографиялық, ұйымдастырушылық және индустриялық факторларға тәуелділігін зерттеу;

- қазақстандық және халықаралық кәсіпорындардағы бос лауазымдарға үміткерлерді іріктеу және жалдаудың бизнес-процесін талдау;

- гендерлік әлеуетті қолдана отырып, бизнес-процестерді басқарудың тиімділігін арттыру және Қазақстан кәсіпорындарында бизнес-процестерді қамтамасыз етуді оңтайландыру жөніндегі ұсынымдарды әзірлеу.

Зерттеу әдістері. Диссертациялық зерттеудің әдіснамалық негізін бизнесті басқарудың отандық және шетелдік теориясының, бизнес-процестерді құру мен реинжинирингтің іргелі негіздері, гендерлік зерттеулердің әлеуметтік-экономикалық тұжырымдамалары құрайды. Зерттеу барысында жалпы ғылыми әдістер: салыстырмалы және жүйелі түрде талдау, синтез, дедукция, индукция, ғылыми жалпылау, ұқсастық, эконометрикалық модельдеу, жіктеу және эмпирикалық аралас әдіс қолданылды. Аралас әдіс бірқатар далалық зерттеулерді: сырттай жеке сауалнаманы, бетпе-бет жеке сауалнаманы, фокус-топты және жеке жартылай құрылымдалған сұхбатты қамтыды.

Сандық деректерді талдау барысында ANOVA дисперсиялық талдауы, корреляция коэффициенттерін есептеу және SPSS (Statistical Package for the Social Sciences - әлеуметтік ғылымдарға арналған статистикалық пакет) бағдарламалық жасақтамасын қолдана отырып, бірнеше регрессия қолданылды. Сұхбаттасу нәтижелері Creswell және Poth деректерін талдау спиралінің негізінде талданды.

Ғылыми жаңалығы:

- «кәсіпорынның гендерлік әлеуеті» және «гендерлік капитал» жаңа тұжырымдамалары ұсынылды және ғылыми негізделді; адам ресурстарының гендерлік әлеуетін гендерлік капиталға айналдыруға әсер ететін орта факторлары жүйесі әзірленді;

- бизнестің гендерлік әлеуетін тежеу пирамидасы, оның экономикалық тұрғыдан ашылуы мен іске асырылуына әсер ететін құрамдас элементтері, түрлері мен қоршаған орта факторлары ұсынылды;

- гендерлік даму саласындағы халықаралық рейтингтерде зерттелетін елдердің позицияларымен Қазақстан мен Орталық-Шығыс Еуропаның бизнес-құрылымдарындағы гендерлік стереотиптер деңгейінің өзара байланысы ұсынылған;

- халықаралық тәжірибенің негізінде рекрутинг пен іріктеудің оңтайландырылған бизнес-процесі әзірленді, оны бизнес-құрылымдар тобына енгізудің экономикалық әсерінің есебі жүргізілді;

- болжамдық функциясы бар әлеуметтік-демографиялық, ұйымдастырушылық және индустриялық факторларды ескере отырып, басқарудың бизнес-процесінің іске асырылу деңгейін анықтаудың эконометриялық моделі жасалды;

- Қазақстанның аудиторлық саласындағы бизнес-процестерді басқаратын топ-менеджерлердің әйелдерінің кәсіпорындардың табыстарына және салық алымдарын төлемеу бойынша тәуекел деңгейіне оң әсері анықталды;

- бизнес-құрылымдардың, мемлекеттік органдардың және жоғары оқу орындарының кооперациясын көздейтін «Альфа-Омега» бизнес-процестерінің гендерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық-функционалдық моделі әзірленді.

Қорғауға ұсынылатын негізгі ережелер:

- кәсіпорынның гендерлік әлеуеті – бұл белгілі бір ұйымның ұжымын құрайтын ерлер мен әйелдердің өзіне тән белгілерінің, интеллектуалдық және шығармашылық резервтерінің жиынтығы; гендерлік капитал – ерлер мен әйелдердің гендерлік әлеуетін ашу және іске асыру нәтижесінде қалыптасатын білімдерінің, қабілеттерінің, дағдылары мен дағдыларының бірлігі; гендерлік әлеуеттің гендерлік капиталға айналуы қолайлы экономикалық, саяси, әлеуметтік-мәдени және жеке орта факторлары болған жағдайда жүзеге асады;

- бизнестің гендерлік әлеуетін тежеу пирамидасы – белгілі бір уақытта белгілі бір мемлекетте болған саяси, экономикалық, әлеуметтік-мәдени және жеке факторлар тудыратын себеп-салдарлық қатынастармен байланысқан гендерлік даму кедергілерінің иерархиялық құрылымдалған жүйесі болып табылады;

- әйелдердің бизнес-процестерді басқаруда ерлермен салыстырғанда тиімді болу қабілетіне деген сенімі төмен гендерлік стереотиптер Қазақстан Республикасында Орталық-Шығыс Еуропа елдеріне қарағанда анағұрлым күшті болып табылады. Патриархалдық гендерлік стереотиптер Дүниежүзілік экономикалық форумның гендерлік алшақтық индексіне теріс әсерін тигізеді;

- рекрутинг пен іріктеудің оңтайландырылған бизнес-процесі адами ресурстарды стратегиялық басқаруға көшу, кадрлардың тұрақтамау коэффициенттерін төмендету және сатудың тиімділік коэффициентін арттыру арқылы кәсіпорынның бизнес-моделінің құрылымына оң әсерін тигізеді;

- басқару бизнес-процесінің әлеуметтік-демографиялық, өнеркәсіптік және ұйымдастырушылық факторларға тәуелділігінің эконометриялық

моделі менеджер тобы мен оның басқару қызметі арасындағы төмен корреляцияны және керісінше, басқарушылық тәжірибенің басшының жасына, кәсіпорын индустриясына және бизнес-процестерді басқару деңгейіне айтарлықтай байланысын көрсетеді;

- аудиторлық компанияның бизнес-процестерін басқаратын топ-менеджердің гендері салық төлемеу бойынша кәсіпорынның кірісі мен тәуекел деңгейінің айтарлықтай арақатынасын көрсетеді: әйелдер басқаратын кәсіпорындарда табыс деңгейі жоғары, ал салықтық тәуекелдер ер адамдар басқаратын бизнес құрылымдарымен салыстырғанда төмен;

- «Альфа-Омега» моделі үш агент - мемлекеттің, бизнес-сектордың және білім берудің бірізді-өзара байланысты екі кезеңде бірлескен іс-әрекеттері арқылы бизнестің гендерлік әлеуетін дамытуға ықпал етеді: Омега кезеңі гендерлік кедергілерді жою есебінен гендерлік теңдікке арналған базисті қалыптастырады, Альфа кезеңі микро және макро деңгейлерде адами ресурстардың гендерлік әлеуетін ашу және іске асыру үшін қолайлы жағдай жасайды.

Әйелдердің істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияны қоса алғанда, мемлекеттік бағдарламалар мен стратегияларды, атап айтқанда, ҚР 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын, «Қазақстан-2050» стратегиясын неғұрлым тиімді іске асыру, Дүниежүзілік экономикалық форум мен БҰҰДБ Халықаралық рейтингтеріндегі елдің ұстанымын жақсарту және орнықты даму саласындағы мақсаттарға қол жеткізу үшін **зерттеудің тәжірибелік маңыздылығы** бизнес-құрылымдар мен мемлекеттік органдардың «Альфа-Омега» гендерлік әлеуетті дамыту моделін қолдану мүмкіндігінен тұрады. Басқарудың бизнес-процестерін іске асыруға және рекрутинг пен іріктеудің оңтайландырылған бизнес-процесіне ұйымдастырушылық, индустриялық және әлеуметтік-демографиялық факторлардың әсерін зерттеу нәтижелері бизнес-құрылымдардың басшыларымен бизнес-процестерді жетілдіру және реинжинирингтеу үшін неғұрлым тиімді командаларды қалыптастырудың негізі ретінде пайдаланылуы мүмкін.

Ғылымды дамыту бағыттарына немесе мемлекеттік бағдарламаларға сәйкестігі

Диссертация Президент Қ.-Ж.Тоқаевтың Жолдауында (2021 ж.), Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған «Еңбек» Мемлекеттік бағдарламасында, Қазақстанның 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясаты тұжырымдамасында, БҰҰ-ның Тұрақты даму саласындағы мақсаттарында көрсетілген стратегиялық мемлекеттік міндеттерге жауап береді. Диссертациялық жұмыстың мазмұны Қазақстан Республикасының әлеуметтік және гуманитарлық ғылымдар саласындағы іскерлік әкімшілендіру саласындағы басым ғылыми-зерттеу бағыттарына сәйкес келеді.

Докторанттың әрбір жарияланымды дайындауға қосқан үлесі.

Барлығы докторантпен Scopus және Web of Science базасындағы 3 мақаланы; ҚР БҒМ Білім және ғылым саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынған журналдардағы 3 мақаланы; алыс шет елдердегі халықаралық конференция жинағындағы 1 мақаланы; рецензияланатын халықаралық журналдағы 1 мақаланы; алыс шет елдердегі академиялық эсселер жинағындағы 1 тарауды; қазақстандық оқулықтағы 1 тарауды; Қазақстан мен жақын шет елдердегі халықаралық ғылыми және ғылыми-практикалық конференциялар жинақтарындағы 5 мақаланы қоса алғанда, жалпы көлемі 9 баспа бетті құрайтын 15 жұмыс дайындалды және жарияланды.

15 жарияланымның 10-ын докторант жеке орындады: Қазақстандағы менеджмент пен кәсіпкерліктің гендерлік аспектісі (2.2-бөлімде көрсетілген); Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік кәсіпкерліктің гендерлік талдауы (қорытынды); Гендерлік менеджмент басқару ғылымының жаңа бағыты ретінде (1.1-бөлім); Қазақстандағы менеджерлердің кәсіби даярлығын жаңғырту: гендерлік аспект (3.3-бөлім.); Жаһандық өзгерістер жағдайындағы Қазақстан экономикасының гендерлік әлеуеті (1.2-бөлім); Білім беру саласы мен еңбек нарығының Гендерлік диссонансы: менеджерлерді даярлау және жұмысқа орналастыру (2.3-бөлім); The female face of academia in Kazakhstan: attrition among male Staff (1.2-бөлім); Raising gender equality in Kazakhstan through management education modernization (2.3-бөлім); Қазақстанның жоғары білім берудегі еңбектің гендерлік сегрегациясы (2.1-бөлім); Napoleon in the hamster wheel: gendered career trajectories (2.2-бөлім).

Докторант бірінші автор болып табылатын бірлескен авторлықта орындалған жарияланымдар: Гендер призмасы арқылы көшбасшылықтың жаңа теориялары (1.3-бөлім, Липовка А.В. – тұжырымдама, жазу; Яновская О. А. – әдістеме, ғылыми редакциялау); Gender stereotypes about managers: a comparative study of Central-Eastern Europe and Central Asia (3.1-бөлім, Lipovka A.V. – тұжырымдама, редакциямен хат алмасу, әдеби шолу, жазу, рецензиялау нәтижелері бойынша мақаланы пысықтау; Buzady Z. – әдістеме, ғылыми редакциялау); Innovation capability of women and men managers: Evidence from Kazakhstan (3.2.-бөлім, Lipovka A.V. – әдеби шолу, әдістеме; талқылау, қорытындылар бөлімі; Islamgaleyev A. – есептеулер, талдау; Badjanova J. – жұмысты ресімдеу, редакциямен хат алмасу); Comparative influence of gender, age, industry and management level on communication (3.2-бөлім, Lipovka A.V. – тұжырымдама, пікірталас, қорытындылар, рецензиялау нәтижелері бойынша пысықтау, редакциямен хат алмасу; Korolyova N. – есептеулер, талдау; Nugmanova M. – әдістеме, ғылыми редакциялау; Salimzhanova A. – әдеби шолу, ресімдеу).

Докторант бірінші автор болып табылмайтын бірлескен авторлықта орындалған жарияланым: Адам ресурстарын басқару (3.1-бөлім, Тулембаева А.Н. – идея авторы, ғылыми редакциялау; Липовка А.В. – тарау жазу, графикалық материалды іріктеу, тексеру сұрақтарын әзірлеу; Жусупова Н. – материалды дайындау және кейс-стади жазу; Сембаев Д.-практикалық оқу материалдарын әзірлеу және кейс-стади жазу).

ANNOTATION

of the dissertation for the degree of Doctor of Philosophy (Ph.D.) with major in “6D052000 Business Administration” of Lipovka Anastassiya Vladimirovna
"Gender aspects in the managing the Kazakhstani economy: key challenges and ways of solutions (on the example of the business sector)"

The topic of the Ph.D. thesis. In the search for new competitive advantages, the effective utilization of human capital is becoming one of the key factors for success in global competition. Contemporary management requires new approaches to understanding and evaluating the labor potential, and today's enterprises need to optimize business processes management and determine the most effective algorithms for using the existing human capital for sustainable growth and prosperity. In the period of global changes, the advantage will remain with those countries and businesses that are focused on gender development, business process management, and the creation of equal opportunities for every citizen and employee.

Central Asia is a region with a significant but insufficiently utilized women's potential and low growth in the number of women managers. Asian economies lose \$42 billion annually due to the limitations of women's employment opportunities. The gender gap in entrepreneurship and labor force representation in Central Asia leads to an 11.3% reduction in total income. The low progress of women's advancement to managerial positions in key business processes of enterprises is due to several political, economic, social, and cultural reasons, which are largely caused by gender stereotypes and expectations of society.

At a time when business administration needs qualitatively new approaches, and managing gender aspects of the Republic is experiencing certain difficulties, the topic of the present dissertation becomes even more relevant. Over the past nine years, Kazakhstan's position in the World Economic Forum ranking has been critically reduced: according to the Global Gender Gap Index, the country has dropped from 31 positions in 2012 to 80 in 2020. The loss of the occupied positions is also the result of women's insufficient involvement in business management at enterprises.

The research aim and objectives. The research aim is to develop theoretical, methodological, scientific, and practical recommendations that contribute to unlocking and utilizing the gender management potential in business structures in the Republic of Kazakhstan.

To achieve the aim of the dissertation, the following objectives are set:

- to examine prerequisites for the transformation of human resources' gender potential into gender capital by analyzing the impact of external and internal environmental factors on this process;

- to identify the key management and gender issues facing the business of Kazakhstan, and their root causes, by analyzing the indicators of business structures and state statistics;

- to determine the level of gender stereotypes in business structures in the Republic of Kazakhstan through comparative analysis with the countries of Central and Eastern Europe;

- to investigate the dependence of the effectiveness of business management processes on social and demographic, organizational, and industrial factors in Kazakhstan's business structures;

- to analyze the business process of recruiting and selecting applicants for the vacant positions in Kazakhstan and international enterprise

- to develop recommendations on improving the efficiency of business process management and optimization of supporting business processes at enterprises in Kazakhstan through the gender potential utilization.

Research methods. The methodological basis of the dissertation research is the fundamental foundations of the domestic and foreign theory of business administration, the construction and reengineering of business processes, and social and economic concepts of gender studies. The research applies general scientific methods: comparative and system analysis, synthesis, deduction, induction, scientific generalization, analogy, econometric modeling, classification, and empirical mixed method. The mixed-method included a series of field studies: a distant individual questionnaire, face-to-face individual survey, focus group, and an individual semi-structured interview.

In the process of analyzing quantitative data, ANOVA analysis of variance, calculations of correlation, and multiple regression coefficients using SPSS software (Statistical Package for the Social Sciences - statistical package for the social sciences) was applied. The interview results were analyzed based on Creswell and Poth's Spiral of data analysis.

The research novelty:

- the new notions: "gender potential of the enterprise" and "gender capital" have been presented and scientifically substantiated; the system of environmental factors affecting the transformation of human resources' gender potential into gender capital has been developed;

- the pyramid of gender potential containment has been proposed along with its elements, types, and environmental factors affecting its unlocking and utilizing from an economic point of view;

- the interrelation of the level of gender stereotypes in business structures of Kazakhstan and Central-Eastern Europe with the positions of the studied countries in international rankings on gender development has been presented;

- the optimized business process of recruiting and selection based on international experience has been developed, the economic effect of its implementation in business structures has been calculated;

- the econometric model determining the implementation level of the business process management has been developed taking into account social and demographic, organizational, and industrial factors; the model has a predictive function;

- the positive influence of women top managers on the income of their enterprises and the level of non-payment tax risks in the Kazakhstan audit sector has been identified;

- the *Alpha-Omega* structural and functional model for gender potential development based on the cooperation of business structures, government agencies, and higher educational institutions has been elaborated.

The main provisions to be defended:

- gender potential of an enterprise is a set of characteristic features, intellectual and creative reserves of men and women making the work team; gender capital is the unity of men and women's knowledge, skills, abilities, and capacities developed through the unlocking and utilizing their gender potential; the transformation of gender potential into gender capital occurs in the presence of favorable economic, political, socio-cultural and personal environmental factors;

- the pyramid of gender potential containment is a hierarchically structured system of barriers to gender development connected by causal relationships generated by political, economic, socio-cultural, and personal factors existing in a certain state at a certain time;

- gender stereotypes, expressed in less confidence in the ability of women to be effective in managing business processes compared to men, are stronger in the Republic of Kazakhstan than in the countries of Central and Eastern Europe. Patriarchal gender stereotypes harm the Gender Gap Index of the World Economic Forum;

- the optimized business process of recruiting and selection has a positive impact on the business model structure through the transition to strategic human resource management, reducing staff turnover and increasing the profitability of the sales;

- the econometric model of the dependence of the business process management on social and demographic, industrial, and organizational factors demonstrates a low correlation between the manager's gender and his/her managerial activities and, on the contrary, a significant relationship with the manager's age, the industry of the enterprise, and the level of business process management;

- the top manager's gender of an audit company demonstrates a significant correlation with the income and risk level of an enterprise for non-payment of taxes: in enterprises run by women, the income level is higher, and tax risks are lower in comparison with businesses managed by men;

- The *Alpha-Omega* model promotes the development of the gender potential of business through the joint actions of three agents - the state, the business sector, and education at two consistently interrelated stages: the Omega stage lays the ground for gender equality by eliminating gender barriers, the Alpha stage creates favorable conditions for overlocking and utilizing the gender potential of human resources at micro and macro levels.

The practical significance of the study is the possibility of using the *Alpha-Omega* model of gender potential development by businesses and government agencies, including the National Commission on Women's Affairs and Family and

Demographic Policy, for more effective implementation of the state programs and strategies, in particular, the Concept of Family and Gender Policy of the Republic of Kazakhstan until 2030, the Strategy "Kazakhstan - 2050", improving the country's position in the international rankings of the World Economic Forum and UNDP and achieving the Sustainable Development Goals. The revealed influence of organizational, industrial, and socio-demographic factors on the implementation of business process management and the optimized business process of recruiting and selection can be used by business leaders as a basis for the formation of more effective teams for improving and reengineering business processes.

Compliance with the directions of science development or state programs

The dissertation meets the strategic state objectives reflected in the Message of President K.-Zh. Tokayev (2021), the State Program "Enbek" for the Development of Productive Employment and Mass Entrepreneurship for 2017-2021, the Concept of Family and Gender Policy of Kazakhstan until 2030, the UN Sustainable Development Goals. The content of the dissertation corresponds to the priority research directions of the Republic of Kazakhstan in the field of social sciences and humanities in the field of business administration.

The doctoral student's contribution to the preparation of each publication

In total, the doctoral student has prepared and published 15 papers totaling 9 printed pages, including 3 articles in the Scopus and Web of Science databases; 3 articles in journals recommended by the Committee for Quality Assurance in Education and Science of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan; 1 article in the collection of the far abroad international conference; 1 article in the international peer-reviewed journal; 1 chapter in the collection of the far abroad academic essays; 1 chapter in the Kazakhstan textbook; 5 articles in the collections of international scientific and practical conferences in Kazakhstan and the near abroad.

Out of 15 publications, 10 have been written by a doctoral student solely: Gender aspect of management and entrepreneurship in Kazakhstan (reflected in section 2.2); Gender analysis of social entrepreneurship in the Republic of Kazakhstan (conclusion); Gender management as a new direction of management science (section 1.1); Modernization of professional training of managers in Kazakhstan: gender aspect (Section 3.3.); Gender potential of Kazakhstan's economy in the context of global changes (section 1.2); Gender dissonance of education and labor market: training and employment of managers (section 2.3); The female face of academia in Kazakhstan: attrition among male Staff (section 1.2); Raising gender equality in Kazakhstan through management education modernization (section 2.3); Gender segregation of labor in higher education in Kazakhstan (section 2.1); Napoleon in the hamster wheel: gendered career trajectories (section 2.2).

The publications written in co-authorship, where the doctoral student is the first author include: New theories of leadership through the prism of gender (section 1.3, Lipovka A.V. – concept, writing; Yanovskaya O.A. - methodology,

editing); Gender stereotypes about managers: a comparative study of Central-Eastern Europe and Central Asia (section 3.1, Lipovka A.V. – concept, correspondence with the editorial board, writing, revision of the article based on the results of peer review; Buzady Z. - methodology, editing); Innovation capability of women and men managers: Evidence from Kazakhstan (section 3.2., Lipovka A.V. - literature review, methodology; discussion, conclusions; Islamgaleyev A. - calculations, analysis; Badjanova J. - design of the work, correspondence with the editorial board); Comparative influence of gender, age, industry and management level on communication (section 3.2, Lipovka A.V.- the concept, writing, revision based on the results of the peer review, discussion section, conclusions, correspondence with the editorial board; Korolyova N. - calculations, analysis; Nugmanova M. - methodology, editing; Salimzhanova A. - design, literature review).

The co-authored publication, where the doctoral student is the second author: Human resource management (section 3.1, Tulembayeva A.N. - author of the idea, editing; Lipovka A.V. - writing the chapter, visual design, composing the discussion questions; Zhussupova N. - preparing the practical materials and writing a case study; Sembaev D. – developing practical study aids and writing a case study).