

- 3) Chollet.F. A practical guide to deep learning, focusing on the use of Python and libraries to create neural network models. *Deep Learning with Python*. Manning Publications, 2018. – 384p.
- 4) Vojinović I. A description of the practical application of AI and machine learning, including neural networks, in various aspects of business. *Artificial Intelligence and Machine Learning in Business: A Practical Approach*. Springer, 2021. – 332p.
- 5) Heaton. J. An introduction to neural networks with examples in Java, suitable for those who want to understand programming neural network applications for business. *Introduction to Neural Networks with Java*. Heaton Research, 2017. – 312p.
- 6) Hastie.T., & Friedman.J. A book on statistical learning, which includes neural networks as one of the methods for data analysis and prediction. *The Elements of Statistical Learning: Data Mining, Inference, and Prediction (2nd ed.)*. Springer, 2009. – 745p.
- 7) Muller.A.C., & Guido.S. A guide to machine learning with examples in Python, including neural networks, which will help implement these technologies in business. *Introduction to Machine Learning with Python*. O'Reilly Media, 2016. – 392p.
- 8) Bishop.C. M. This is a foundational book on pattern recognition and machine learning, including neural network models and their use for data processing. *Pattern Recognition and Machine Learning*. Springer, 2006. – 738p.
- 9) Bengio.Y., Courville .A., & Vincent .P. A review of deep neural network architectures and their application in various areas of artificial intelligence, including business. *Learning Deep Architectures for AI*. Foundations and Trends in Machine Learning, 2(1), 2013. – 127p.
- 10) Lecun. Y., Bengio. Y., & Hinton. G. A concise and influential review of deep learning techniques and their applications in modern AI. *Deep Learning*. *Nature*, 521(7553), 2015. – 9p.

### Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы ерекшеліктер

З.А.Ескерова<sup>1</sup>, Г.С. Ақыбаева<sup>2</sup>, С.Ш. Мамбетова<sup>3</sup>

<sup>1</sup> «Мемлекеттік және жергілікті басқару» ББ докторанты

<sup>2</sup> э.ғ.к., қауымдастырылған профессоры

<sup>3</sup> Менеджмент кафедрасының профессоры, э.ғ.к.

zamirra\_e@mail.ru

<sup>1,3</sup>Қарағанды Бөкетов университеті, Қазақстан, Қарағанды

<sup>3</sup>Astana IT University, Қазақстан, Астана

Түйіндеме. Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы айырмашылықтары заманауи ұйымдар мен қоғамдық басқару саласында өзекті мәселе болып табылады. Зерттеулер көрсеткендей, ерлер мен әйелдер басқару тәсілдерінде жиі әртүрлі әдістерді қолданады, бұл олардың көшбасшылық стильдері, шешім қабылдау үрдісі және ұжыммен қарым-қатынасында көрініс табады. Ерлер, әдетте, тапсырмаларға бағытталған директивті стильге бейім болса, әйелдер көбінесе ынтымақтастық пен эмоциялық интеллектке назар аударатын қолдау көрсету көшбасшылығын көрсетеді. Гендерлік стереотиптер де көшбасшылық қасиеттерді қабылдау мен бағалауға айтарлықтай әсер етеді. Маңызды аспект ретінде гендерлік әртүрліліктің басқарудың тиімділігі мен корпоративтік мәдениетке әсерін, сондай-ақ әйелдердің жетекшілік қызметке көтерілуінде кездесетін кедергілерді айтуға болады. Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы айырмашылықтарын талдау басқару механизмдерін тереңірек түсінуге және мемлекеттік басқаруда инклюзивті көшбасшылық үшін стратегиялар ұсынуға мүмкіндік береді.

Кілт сөздер: әйелдер көшбасшылығы, гендерлік стереотиптер, Қазақстан

Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы айырмашылықтары зерттеулер, тәжірибе және пікірталастардың өзекті тақырыбы болып қала береді. Гендерлік стереотиптер, мәдени нормалар мен әлеуметтік күтулер көшбасшылар қандай болуы керек деген түсініктерді ұзақ уақыт бойы қалыптастырғанымен, заманауи көшбасшылық тәсілдері инклюзивті бола бастады, ал басқару стильдерінің әртүрлілігін түсіну барған сайын артып келеді.

Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы айырмашылықтары басқару саласындағы ғалымдар мен практиктердің назарын аударады, себебі бұл айырмашылықтар басқару стиліне, коммуникацияға және қоғамдағы көшбасшылықты қабылдауға әсер етуі мүмкін. Барлық айырмашылықтар әмбебап немесе әрбір көшбасшыға тән болмағанымен, зерттеулер мен бақылаулар негізінде кейбір негізгі тенденциялар мен ортақ белгілерді бөліп көрсетуге болады.

Ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы айырмашылықтарын зерттеу психология, әлеуметтану және басқару сияқты түрлі салалардағы ғалымдардың назарын ұзақ уақыт бойы аударып келеді. Бұл айырмашылықтар тек сипатталып қана қоймай, көшбасшылықтың тиімділігіне, басқару стилдеріне және оны қоғамда қабылдауға әсері тұрғысынан талданған.

Мысалы, АҚШ-тың Солтүстік-Батыс университетіндегі психология және әлеуметтік қарым-қатынастар профессоры Элис Иглидің зерттеулері көшбасшылықтағы гендерлік айырмашылықтарды зерттеудегі ең ықпалды еңбектердің бірі болып табылады. Ол өз еңбектерінде әлеуметтік күтулер мен гендерлік стереотиптердің көшбасшылық стильдерге қалай әсер ететінін талдайды. Оның бір мақаласында: «Әйелдер көбінесе трансформациялық көшбасшылық стилін көрсетеді, ол бағыныштылардың дамуына назар аударуды, эмпатияны және сенімді қарым-қатынастар орнатуды қамтиды, ал ерлер көбінесе марапаттау мен жазалауға негізделген транзакциялық стильді пайдаланады», — деп атап көрсетілген.

Сонымен қатар, Розабет Мосс Кантердің зерттеулері де гендерлік айырмашылықтардың көшбасшылыққа әсерін талдауда маңызды үлес қосады[1].

Гарвард бизнес мектебінің профессоры Розабет Мосс Кантер ерлер мен әйелдердің басқару стильдеріндегі айырмашылықтар туралы алғашқылардың бірі болып айта бастады. Ол әйелдер көшбасшылығы көбінесе инклюзивтілік пен ынтымақтастыққа негізделгенін атап көрсетеді, бұл әсіресе күрделі және тұрақсыз жағдайларда маңызды. "Men and Women of the Corporation" кітабында Кантер былай деп жазады: «Әйел көшбасшылар әдетте процесс пен қарым-қатынасқа көбірек мән береді, ал нәтижеге және билікке баса назар аудармайды, бұл оларды адамдарды басқару және ұзақ мерзімді стратегияларды құруда ерекше қабілетті етеді».

Ұйымдық көшбасшылық саласындағы автор әрі оқытушы Джон Коттер де гендерлік белгілерге байланысты көшбасшылықтағы айырмашылықтарды атап өтеді. Ол әйелдердің өзгерістер жағдайында икемдірек бола алатынын айтады. «Әйел көшбасшылар көбінесе өзгерістерді басқаруға жақсырақ дайындалады, өйткені олардың көшбасшылық стилі команда қажеттіліктеріне көбірек бейімделуді және эмоционалдық қажеттіліктерге назар аударуды қамтиды», — деп жазады Коттер.

Бұл зерттеулер ерлер мен әйелдердің көшбасшылықтағы айырмашылықтары басқару стиліне, тиімділігіне және әртүрлі жағдайлардағы табысқа айтарлықтай әсер ететін маңызды фактор бола алатынын көрсетеді. Ерлер көбінесе авторитарлық және нәтижеге бағытталған тәсілді қолданса, әйелдер инклюзивті және ынтымақтастыққа негізделген стратегияларды жиі пайдаланады. Бұл әртүрлі көшбасшылық стильдердің табыстылыққа жетудегі маңыздылығын көрсетеді.

2024 жылдың ақпан айында өткен Президенттік жастар кадрлық резерві форумы аясында Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев мемлекеттік аппаратта әйелдер мен жастардың өкілділігі арасындағы теңгерімсіздіктің бар екенін атап өтті. Ол бұл мәселені мұқият талдауды және басқару жүйесін инклюзивті әрі тиімді етуге бағытталған шараларды қабылдауды талап ететін маңызды проблема ретінде сипаттады.

Сондықтан Қазақстан қоғамы, әсіресе басқарудың жоғары деңгейлерінде, гендерлік алшақтықпен әлі де бетпе-бет келуде. 2030 жылға қарай мемлекеттік және квазимемлекеттік компанияларда әйелдердің басшылық қызметтердегі үлесін 30%-ға жеткізу мақсатында гендерлік теңдікке қол жеткізу бойынша жұмыс жалғасын табады.

2023 жылы мемлекеттік басқарудағы ерлер мен әйелдердің көшбасшылығының қазіргі жағдайы гендерлік теңдікке қол жеткізу бағытындағы тұрақты өзгерістермен сипатталса да, маңызды лауазымдарда ерлердің үстемдігі сақталуда. Мемлекеттік сектордағы ерлер мен әйелдердің көшбасшылығына әсер ететін негізгі үрдістер мен факторларды қарастырайық (Сурет 1).

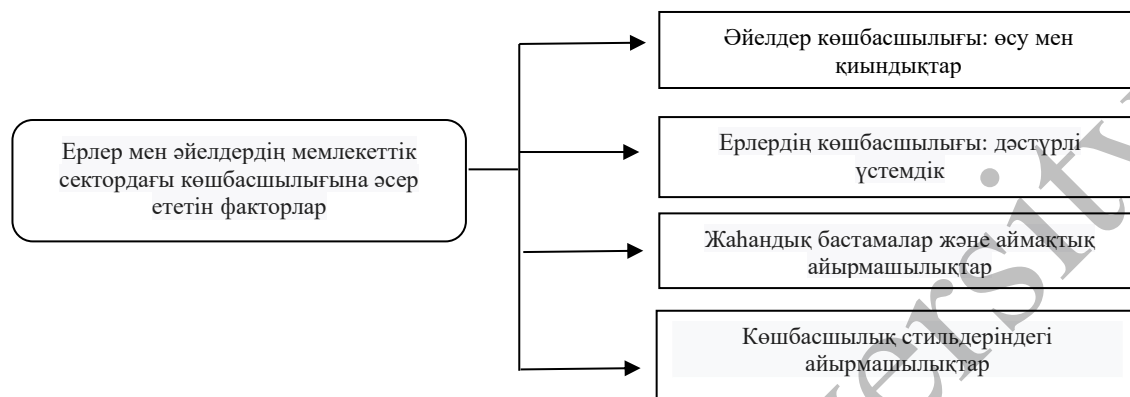
Әйелдер көшбасшылығы: өсуі мен қиындықтары

Әйелдер мемлекеттік басқаруға қатысуын арттыруды жалғастыруда, бірақ белгілі бір қиындықтарға тап болуда:

- Әлеуметтік кедергілер мен стереотиптер: Әйелдердің басшылық қызметтерде санының артуына қарамастан, олардың жоғары лауазымдарға қол жеткізуіне шектеу қоятын гендерлік стереотиптер сақталуда. Қоғам көшбасшылар ретінде ерлерді саясатта «табиғи» деп қабылдауды жалғастыруда.

- Карьера мен отбасы арасындағы тепе-теңдік: Әйелдер көбінесе отбасылық міндеттер мен мансаптық ұмтылыстарды үйлестіру қажеттілігіне тап болады, бұл олардың кәсіби өсуіне қосымша қиындықтар туғызады.

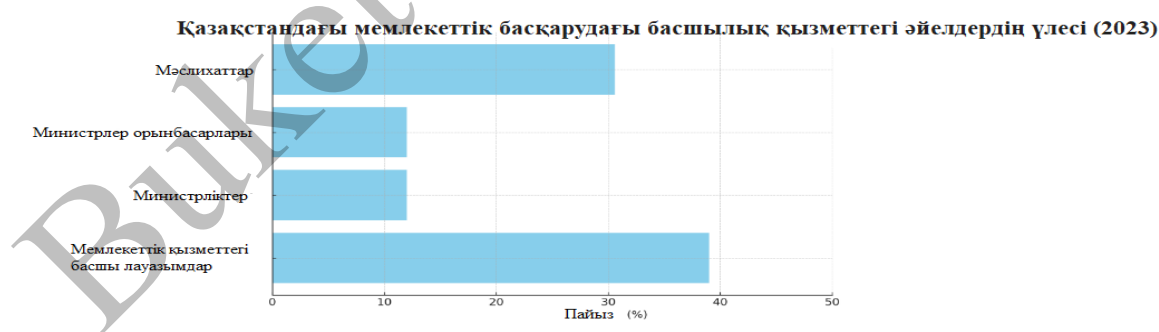
- Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің санының өсуі: Әйелдер мемлекеттік қызметте, әсіресе әлеуметтік саясат, денсаулық сақтау және білім беру салаларында өз өкілдіктерін арттыруда. Халықаралық деректерге сәйкес, парламенттердегі әйелдердің саны артып келеді: 2023 жылы әйелдер әлемдегі барлық парламент орындарының шамамен 26,4%-ын иеленді, бұл соңғы онжылдықтардағы айтарлықтай жетістік. Кейбір елдерде сайланатын және тағайындалатын лауазымдарда әйелдердің санын көбейту үшін арнайы квоталар енгізілуде.



Сурет 1. Erлер мен әйелдердің мемлекеттік сектордағы көшбасшылығына әсер ететін факторлар [5].

Дегенмен, бұл өсуге қарамастан, әйелдер әлі де жоғары лауазымдарға қол жеткізу жолында кедергілерге тап болуда. Орташа алғанда, үкіметтік министрлердің тек шамамен 21%-ы әйелдер, ал мемлекет немесе үкімет басшысы сияқты негізгі лауазымдарды иеленетін әйелдер саны одан да аз. Бұл деректер биліктің ең жоғары деңгейлерінде гендерлік алшақтықтың әлі де айтарлықтай екенін көрсетеді.

Мысалы, Қазақстанда мемлекеттік қызметшілер арасында әйелдердің үлесі шамамен 55,4%-ды құрағанымен, басшылық лауазымдарда олардың саны әлдеқайда аз. 2023 жылы Қазақстанда мемлекеттік басқарудағы түрлі басшылық лауазымдардағы әйелдердің үлесі 29%-ды құрады (Сурет 2).



Сурет 2. Қазақстандағы мемлекеттік басқарудағы басшылық қызметтегі әйелдердің үлесі

Графикте көрсетілгендей, Қазақстандағы мемлекеттік басқарудың әртүрлі басшылық лауазымдарындағы әйелдердің үлесі 2023 жылы 29%-ды құрады. Алайда, орталық мемлекеттік органдарда және министр орынбасарлары арасында әйелдердің үлесі небәрі 12%-ды ғана құрайды. Жергілікті басқару органдарында (мәслихаттарда) әйелдер 30,6% орын алады.

## 2. Erлер көшбасшылығы: дәстүрлі үстемдік

Erлер мемлекеттік құрылымдарда, әсіресе негізгі басшылық лауазымдарда, әлі де үстемдік етеді:

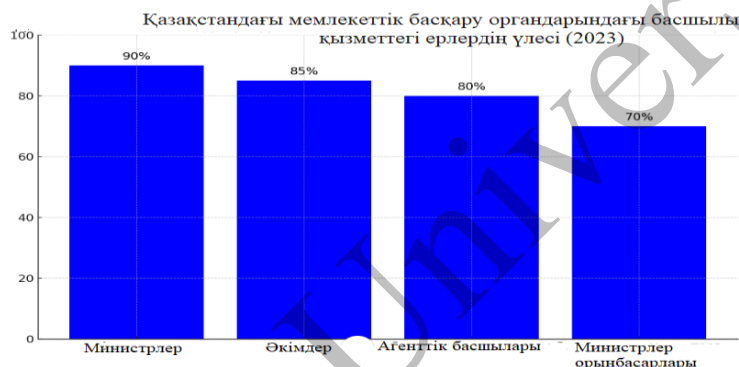
- Тарихи үстемдік: Дәстүрлі түрде ерлер саясат пен басқаруда жетекші рөлдерді иеленіп келген. Бұл әйелдердің билікке қол жеткізуін ұзақ уақыт бойы шектеп келген тарихи және мәдени нормалармен байланысты.

- Иерархиялық құрылымдар: Ерлер көбінесе биліктің шоғырлануына және қатаң иерархияларға негізделген директивті басқару стилін қолданады.

- Негізгі лауазымдар: Ерлер үкіметтегі, әсіресе басқарудың ең жоғары деңгейлеріндегі басшылық лауазымдардың басым бөлігін иеленуді жалғастыруда. Бұл тек президенттер мен премьер-министрлерге ғана емес, сонымен қатар қорғаныс, қаржы және сыртқы саясат сияқты негізгі министрлік портфельдерге де қатысты.

Көптеген елдерде ерлер көшбасшылығы тарихи және мәдени факторларға байланысты әлі де үстемдік етеді, олар ерлердің "табиғи" көшбасшы ретіндегі рөлін қолдайтын стереотиптерді нығайтады. 2023 жылы ерлер әлемнің көптеген елдерінде президент, премьер-министр және министр лауазымдарын иеленуде үстемдік етуді жалғастырды.

Қазақстанда да бұл тенденция анық көрінеді, мұнда мемлекеттік басқарудағы басшылық қызметтерде гендерлік теңгерімсіздік сақталуда. 2023 жылы мемлекеттік құрылымдардағы негізгі лауазымдарды иеленген ерлердің үлесі шамамен 90%-ды құрады. Бұл статистика жоғары лауазымдарда ерлердің айтарлықтай басымдығын көрсетеді және гендерлік теңсіздікті жою үшін кешенді шаралар қабылдау қажеттілігін айғақтайды (4 сурет).



Сурет 4. Қазақстандағы мемлекеттік басқару органдарындағы басшылық қызметтегі ерлердің үлесі

4 суретте 2023 жылы Қазақстанның мемлекеттік басқару жүйесіндегі ер адамдардың жетекші қызметтері бойынша бөлінісі көрсетілген. Бұл мынандай қызметтерді қамтиды:

- Министрлер – 90% ер адамдар,
- Әкімдер (өңір басшылары) – 85% ер адамдар,
- Мемлекеттік агенттіктер басшылары – 80% ер адамдар,
- Министрлердің орынбасарлары – 70% ер адамдар [6].

Бұл график басқарудың жоғары деңгейлерінде ер адамдардың айқын басымдығын көрсетеді және әйелдердің жетекші лауазымдарға жетуін қолдайтын шараларды енгізу қажеттілігін айқындайды.

### 3. Көшбасшылық стильдеріндегі айырмашылықтар

Заманауи зерттеулер ер адамдар мен әйелдердің мемлекеттік құрылымдарда көшбасшылыққа әртүрлі тәсілдер қолданатынын көрсетеді:

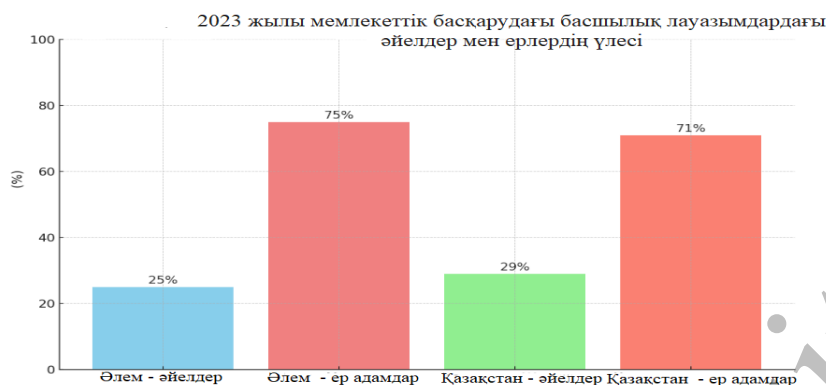
- Ер адамдар-көшбасшылар көбінесе қатаң бақылау мен айқын иерархияға негізделген директивті және транзакциялық басқару стилін қолданады. Олар әдетте нәтижеге бағытталған және, әсіресе, дағдарыстық жағдайларда, тәуекелге бейімді шешімдер қабылдайды.

- Әйелдер-көшбасшылар ынтымақтастық пен трансформациялық басқару стиліне бейім. Олар ұжымдағы тұлғааралық қарым-қатынасқа, инклюзияға және қолдауға көбірек көңіл бөледі. Бұл, әсіресе, денсаулық сақтау және әлеуметтік саясат сияқты әлеуметтік мәселелерде айқын байқалады.

### 4. Ғаламдық бастамалар мен аймақтық ерекшеліктер

БҰҰ мен Дүниежүзілік банк сияқты ұйымдар мемлекеттік құрылымдарда гендерлік теңдікті ілгерілетуді жалғастыруда, 2030 жылға қарай жетекші қызметтердегі әйелдер мен ер адамдардың тең өкілдігін қамтамасыз етуді мақсат етеді. Кейбір елдерде әйелдердің саясат пен басқарудағы көшбасшылығын арттыру үшін квоталар мен арнайы бағдарламалар қолданылады.

Мысалы, 2023 жылға қарай Қазақстанда мемлекеттік қызметшілердің шамамен 55,4%-ын әйелдер құрағанымен, жоғары жетекшілік лауазымдарда олардың саны әлдеқайда аз – министрліктерде шамамен 12%. Халықаралық аренада орта есеппен әйелдер мұндай лауазымдардың 25%-ын, ал ер адамдар 75%-ын иеленеді. Қазақстанда әйелдердің үлесі 29%-ды, ал ер адамдардың үлесі 71%-ды құрайды (5 сурет).



Сурет 5. 2023 жылы мемлекеттік басқарудағы басшылық лауазымдардағы әйелдер мен ерлердің үлесі

Графикте 2023 жылы мемлекеттік басқарудағы жетекші лауазымдарда әйелдер мен ер адамдардың үлесі бойынша салыстырмалы талдау көрсетілген. Әлемдік орташа көрсеткіш бойынша, әйелдер мұндай лауазымдардың 25%-ын, ал ер адамдар 75%-ын иеленеді. Қазақстанда әйелдердің үлесі 29%-ды, ал ер адамдардың үлесі 71%-ды құрайды.

Қорытындылай келе, мемлекеттік басқарудағы ер адамдар мен әйелдер арасындағы көшбасшылықтағы айырмашылықтар басқару стилі, шешім қабылдау тәсілдері және қоғаммен өзара әрекеттесу сияқты әртүрлі аспектілерде көрінеді. Бұл айырмашылықтар биологиялық және мәдени факторларға байланысты, бірақ олар әмбебап емес және жеке тұлға мен жағдайға байланысты өзгеруі мүмкін.

Мемлекеттік басқарудағы ер адамдар мен әйелдер арасындағы көшбасшылықтағы айырмашылықтарды жою үшін институционалдық, мәдени және әлеуметтік шараларды қамтитын кешенді тәсіл қажет. Бірнеше ұсыныстарды қарастырайық:

### 1. Гендерлік квоталар

Мемлекеттік органдардың заң немесе ішкі ережелер деңгейінде квоталар енгізуі теңдікті қамтамасыз етудің тиімді қадамдарының бірі болуы мүмкін. Мысалы, жетекші лауазымдардың кемінде 30-50%-ын әйелдер иеленуін талап ететін квота белгілеуге болады. Мұндай квоталар Норвегия, Исландия және Германия сияқты бірқатар елдерде қолданылады және әйелдердің саясат пен басқаруға белсенді қатысуына ықпал етеді.

Артықшылықтары: Бұл мемлекеттік құрылымдарды талантты әйелдерді белсенді іздеуге және ілгерілетуге ынталандырады, әйелдерге қойылатын кедергілерді азайтады және қоғамда теңдік мәдениетін қалыптастырады.

### 2. Әйелдердің мансаптық өсуін қолдау бағдарламалары

Мемлекеттік құрылымдарда жұмыс істейтін әйелдерге арналған арнайы оқыту және даму бағдарламаларын енгізу олардың басқарушылық дағдыларын арттыруға мүмкіндік береді. Бағдарламалар көшбасшылық бойынша курстарды, тәжірибелі басшылардың менторлық қолдауын және өзін-өзі таныту тренингтерін қамтуы мүмкін. Сондай-ақ, кәсіби әйелдердің тәжірибе алмасу желілерін ұйымдастыру үлкен қолдау көрсетеді.

Артықшылықтары: Әйелдердің жоғары лауазымдарға қол жеткізуге деген сенімділігі мен біліктілігін арттырады.

### 3. Стереотиптермен күрес

Қоғам көбінесе көшбасшылықты "ерлерге тән" рөл ретінде қарастырады, бұл жетекші лауазымдарға ұмтылатын әйелдерге шектеу қояды. Мұны өзгерту үшін гендерлік стереотиптерді жоюға бағытталған ауқымды қоғамдық кампаниялар мен білім беру бағдарламалары қажет. Саясатта және басқа салаларда табысты әйел көшбасшылардың мысалдарын көрсету маңызды.

Артықшылықтары: Стереотиптердің жойылуы әйелдердің көшбасшылық қасиеттерін мойындауға қолайлы орта қалыптастырады және олардың басқарудағы қатысуын арттырады.

#### **4. Икемді жұмыс шарттары**

Көптеген әйелдердің жетекші лауазымдарды атқара алмауының себептерінің бірі – кәсіби қызметті отбасылық міндеттермен үйлестіру қажеттілігі. Икемді жұмыс кестелерін енгізу, қашықтан жұмыс істеу және жоғары лауазымдарда жартылай жұмыспен қамтылу мүмкіндігін жасау әйелдерге жеке өмірін құрбан етпей, мемлекеттік басқаруға қатысуға мүмкіндік береді.

Артықшылықтары: Әйелдердің кәсіби және отбасылық рөлдерін бірдей тиімді орындауына мүмкіндік беріп, басқарушылық ортада әртүрлілікті арттырады.

#### **5. Отбасын қолдау**

Әйелдердің мансаптық өсуіне әсер ететін негізгі факторлардың бірі – балаларды күту қажеттілігі. Балаларға күтім жасау бойынша арзан және сапалы қызметтерге қолжетімділікті қамтамасыз ететін мемлекеттік бағдарламалар және отбасылық міндеттерді тең бөлу, соның ішінде бала күтімі бойынша демалысты ерлер мен әйелдерге бірдей беру, екі жынысқа да мансаптық даму үшін тең жағдай жасайды.

Артықшылықтары: Әйелдер мансап пен отбасын таңдауға мәжбүр болмайтын жағдайлар жасайды.

#### **6. Жастарға арналған білім беру бағдарламалары**

Гендерлік теңдік мәселелерін мектеп пен университет бағдарламаларына енгізу жас ұрпақтың тең мүмкіндіктер идеясына құрметпен қарауын қалыптастыруға ықпал етеді. Мұндай бағдарламалар жастарды көшбасшылық пен басқарудың жынысына қарамастан баршаға қолжетімді екеніне тәрбиелейді.

Артықшылықтары: Бұл тең мүмкіндіктері бар қоғам құрудың ұзақ мерзімді негізін қалайды және әйелдерді көшбасшылықтың тең қатысушылары ретінде қабылдауды жақсартады.

#### **7. Лауазымдарға тағайындау процесінің ашықтығы**

Жетекші лауазымдарға тағайындау рәсімдерінің барынша ашық және объективті болуы өте маңызды. Бұл бейтараптықты және дискриминацияны болдырмайтын бәсекеге қабілетті процестер мен іріктеу критерийлерін енгізуді қамтиды. Мұндай жағдайларда әйелдер жоғары лауазымдарға тең мүмкіндіктерге ие болады.

Артықшылықтары: Әйелдерді жетекші лауазымдарға ілгерілету кезінде субъективтілік пен кемсітушілік деңгейін төмендету.

#### **8. Табысқа жеткен әйелдерді мойындау**

Жетекші лауазымдарда табысқа жеткен әйелдерді қоғамдық мойындау мен қолдау басқа әйелдерге шабыттандыратын мысал бола алады. Әйел-көшбасшылар үшін марапаттар, сыйақылар немесе қоғамдық мақтаулар енгізу олардың үлесінің ер адамдардікімен тең бағаланатынын көрсетеді.

Артықшылықтары: Әйелдерді кәсіби дамуға және көшбасшылыққа ұмтылуға ынталандыру, сондай-ақ олардың қоғамдағы көріну деңгейін арттыру.

Бұл шаралар мемлекеттік басқаруда көшбасшылық үшін инклюзивті және әділ ортаны қалыптастыруға бағытталған. Мемлекеттік құрылымдар гендерлік теңсіздікті жою шараларын қабылдағанда, бұл бүкіл қоғамға оң әсер етеді, демократияны дамытуға ықпал етеді және азаматтардың билікке деген сенімін нығайтады. Мұндай бастамаларды іске асыру уақыт пен күшті талап етеді, алайда басқа елдердің табысты тәжірибесі мұның мүмкін екенін көрсетеді. Инклюзивті көшбасшылық тәжірибелер әртүрлі көзқарастар мен тәсілдерді ескере отырып, басқару тиімділігін арттыруға көмектеседі.

#### **Әдебиеттер тізімі**

1. Игли Элис Х. (2014) «Доказательства социальной ролевой теории содержания стереотипов: Literature: 1. Gurevich P.S. «Stereotype» // Modern Western Sociology. Dictionary. М. : 1990. P. 215 2. Eagli Alice H. «Evidence for Social Role Theory of Stereotype Content: Group Role Observations 75 наблюдения за ролями групп формируют стереотипы» / Э.Х. Игли // Журнал психологии личности и социальной психологии. № 107(3). С. 371– 392.
2. Kanter R. M. (1977) Men and Women of the Corporation/ R. M. Kanter. New York. - P.87. 162.
3. Kotter, J.P. (2007) Leading Change. Why Transformation Efforts Fail // Harvard Business Review. Vol. 85. p. 96-103.
4. Токаев К.(2024).поручил увеличить долю женщин и молодежи на госслужбе. 2024. URL: <https://vlast.kz/novosti/59016-tokayev-porucil-uvelicit-dolu-zensin-i molodezi-na-gossluzbe.html>. Дата обращения: 25.02.2024.
5. Сен А. (1999). Development as Freedom. New York: Anchor Books. (Книга о роли гендерного равенства в развитии общества).

6. World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report*. Geneva: WEF. (Глобальный отчет о гендерном разрыве и позициях стран, включая Казахстан).

7. Kakabadse N., Tatli A., Nicolopoulou K., Tankibayeva A., Mouraviev N. (2018) A Gender Perspective on Entrepreneurial Leadership: Female Leaders in Kazakhstan. *European Management Review*, 15 (2): 155–170.

8. Lipovka A., Yerimpasheva A., Rakhimbekova Zh., и Zakirova A. (2023). Women's participation in political leadership: standpoints from Central Asia and 42 Central Europe//*Journal of Eastern European and Central Asian research*. 2023. №10/3.С.376-386.

### **Қазақстандағы денсаулық сақтау саласын цифрландырудағы мемлекеттің рөлі және бағыттары**

Ж. М. Зейнуллина<sup>1</sup>, А. Т. Омарова<sup>2</sup>, С. К. Ержанова<sup>3</sup>

<sup>1</sup>"Мемлекеттік және жергілікті басқару" ББ 1 курс докторанты

<sup>2</sup>Менеджмент кафедрасының қаумд.профессоры, PhD

<sup>2</sup> Менеджмент кафедрасының профессоры, э.ғ.к.

Zhanar\_Z\_E@mail.ru

<sup>1,2,3</sup> Бөкетов университеті, Қарағанды қ.

Түйіндеме: Мақалада Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы мемлекеттік басқаруды цифрлық трансформациялау үрдісі қарастырылады. Цифрландырудың жетістігін анықтайтын негізгі факторлар, цифрлық технологияларды енгізу құралдары, сондай-ақ одан әрі даму перспективалары талданады. Цифрлық қайта құрулардың тұрақтылығы мен тиімділігін қамтамасыз етудегі мемлекеттің рөліне ерекше назар аударылады. Цифрлық трансформацияны жүзеге асыруға байланысты жетістіктер де, сын-қатерлер де қарастырылады.

Кілт сөздер: цифрландыру, цифрлық трансформация, жасанды интеллект, денсаулық сақтау, электрондық медициналық карталар

Мемлекеттік басқарудың тиімділігі кез-келген мемлекеттің жұмыс істеу процесінде маңызды рөл атқарады. Бүгінгі таңда бұл мәселе азаматтардың өмір сүру сапасына тікелей әсер етеді, сонымен қатар мемлекеттің даму процесінің негізгі факторы болып табылады. Мемлекеттік басқарудың тиімділігіне жоғары мән бере отырып, «Мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасында» бағалау жүргізудің және осы тиімділікті арттырудың негізгі қағидағдары айқындалды. Мысалы, тұжырымдамада мемлекеттік міндеттерді орындау процесінде ресурстарды ұтымды немесе тиімді пайдалану қажет екендігі атап өтіледі, мемлекеттік органдар мен мекемелер қызметінің тиімділігін өлшеуге арналған арнайы жүйе болуға тиіс, ол тұрақты негізде жүргізілетін болады.

Соның ішінде цифрландыру қоғамдық өмірдің барлық салаларына қатты әсер ете бастады. Бұл ықпал мемлекеттік басқаруды айналып өтпеді, мұнда цифрландырудың әсерінен жұмыс істеу тетіктері мен принциптері өзгере бастады. Цифрлық трансформация тек технологиялық процесс емес, қоғам мен экономиканың барлық аспектілерін кешенді қайта құру. Қазақстанда бұл трансформация жаһандық өзгерістер және әлемдік аренада бәсекеге қабілеттілікті арттыру қажеттілігі тұрғысынан ерекше өзектілікке ие.

Осы тұрғыдан денсаулық сақтауды цифрландыру мемлекеттік басқару жүйесін жаңғыртудың маңызды құрамдас бөліктерінің бірі. Халықтың өсіп келе жатқан қажеттіліктері мен шектеулі ресурстар жағдайында цифрлық технологияларды енгізу процесстерді оңтайландыруға, медициналық қызметтердің қолжетімділігі мен сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Бүгінгі күні ҚР денсаулық сақтау саласына озық технологияларды енгізуге бағытталған цифрлық трансформация стратегиясын белсенді түрде іске асыруда [1].

Қазақстанда денсаулық сақтауды цифрландыру медициналық қызметтердің сапасын жақсартуға, олардың қолжетімділігі мен тиімділігін арттыруға бағытталған мемлекеттік саясаттың маңызды бөлігі болып табылады.

Бұл процесте мемлекет нормативтік-құқықтық базаны, қаржыландыруды және жобаларды үйлестіруді қамтамасыз ете отырып, шешуші рөл атқарады. Мысалы: нормативтік-құқықтық реттеу: денсаулық сақтауда ақпараттық технологияларды пайдалануды реттейтін заңдар мен нормативтік