

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ТЕҢДІКТІҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫН ТАЛДАУ

¹А. Азимхан[✉], ²Г.Н. Доғалова[✉], ¹Н.М. Шеримова[✉], ¹Г.К. Кенжетаева[✉], ³Р.А. Есберген[✉]

¹Торайғыров университет, Павлодар, Қазақстан,

²Қ. Құлажанов атындағы Қазақ технология және бизнес университеті, Астана, Қазақстан,

³ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясының Ақтөбе облысы бойынша филиалы, Ақтөбе, Қазақстан,

✉Корреспондент-автор: armoni04@mail.ru

Қазіргі заманның мәселелерінің қатарында гендерлік теңдік пен қалыптасқан мәдени кемсітушілік стереотиптерді жеңу ең өзекті болып табылады. Гендерлік мәселелерден хабардар болу және ерлер мен әйелдердің тең қарым-қатынасына кедергі келтіретін түрлі тосқауылдарды жою азаматтық қоғамның мақсаттарына және заң үстемдігі қағидасына сәйкес келеді.

Гендерлік теңдік мәселесі өте қызықты және маңызды, бірақ оны шешу қиын. Бұл Қазақстандағы соңғы онжылдықтағы гуманитарлық ғылымдардағы жаңа зерттеу парадигмасы. Бұл парадигма қоғамның даму шарттарын анықтайды және даму барысы гендерлік теңдік идеясын жүзеге асырумен, қазіргі өркениет тарихына әйелдер әлеуетін қосумен байланысты.

Мақалада Қазақстандағы гендерлік теңдіктің қазіргі жағдайы қарастырылады, әсіресе әйелдердің мемлекеттік органдар мен саяси өмірге қатысуы талданады. Халықаралық конвенцияларды ратификациялау және 2009 жылы қабылданған «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» заң сияқты негізгі заңнамалық бастамаларға ерекше назар аударылады. Басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі, соның ішінде мемлекеттік қызмет, парламент және жергілікті өзін-өзі басқару салаларындағы әйелдердің өкілдігіне қатысты статистикалық деректер келтірілген.

Қол жеткізілген прогреске қарамастан, авторлар әйелдердің әлі де гендерлік стереотиптер, саясаттағы «сыни массаның» жеткіліксіздігі және мансаптық өсу мүмкіндіктерінің шектеулігі сияқты кедергілерге тап болатынын атап өтеді. Мақалада бұл мәселелерді шешу үшін жүйелі көзқарастың қажеттілігі, соның ішінде квоталарды енгізу, гендерлік деректерді мониторингтеу және басқару құрылымдарында әйелдерді қолдау қажеттілігі баса айтылады. Шынайы гендерлік теңдікке қол жеткізу үшін әрі қарай реформалар жүргізу және қоғамдық санада өзгеріс жасау қажет деген қорытынды жасалады.

Түйін сөздер: гендер, саясат, гендерлік теңдік, басқару, лауазым, мемлекеттік қызмет

АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

¹А. Азимхан[✉], ²Г.Н. Доғалова, ¹Н.М. Шеримова, ¹Г.К. Кенжетаева, ³Р.А. Есберген

¹Торайғыров Университет, Павлодар Казахстан,

²Казахский университет технологии и бизнеса им.К.Кулажанова, Астана Казахстан,

³Филиал Академии государственного управления при Президенте РК по Актыбинской области, Актобе, Казахстан, e-mail: armoni04@mail.ru

Гендерное равенство и преодоление культурных стереотипов являются одними из наиболее актуальных проблем современного общества. Обращение внимания на гендерные вопросы и устранение барьеров, мешающих равноправным отношениям между мужчинами и женщинами, соответствует основным целям гражданского общества и принципу верховенства закона.

Эта проблема важна не только с точки зрения социальной справедливости и прав человека, но и для устойчивого развития общества и экономического роста. В последние десятилетия в Казах-

стане сформировалась новая исследовательская парадигма в гуманитарных науках, рассматривающая гендерное равенство как фактор социального развития. Направление и стабильность общественного развития напрямую зависят от уровня реализации идеи гендерного равенства.

В статье рассматривается текущее состояние гендерного равенства в Казахстане, с акцентом на участие женщин в государственных органах и политической жизни. Анализируются ключевые законодательные инициативы, такие как ратификация международных конвенций и принятие закона «О государственных гарантиях равных прав и возможностей женщин и мужчин» (2009 г.). Приводятся статистические данные о представительстве женщин на различных уровнях управления, включая государственные службы, парламент и местное самоуправление.

Несмотря на достигнутый прогресс, авторы отмечают, что женщины по-прежнему сталкиваются с барьерами, включая гендерные стереотипы, недостаток «критической массы» в политике и ограниченные возможности карьерного роста. Статья подчеркивает необходимость системного подхода к решению этих проблем, включая квоты, мониторинг гендерных данных и поддержку женщин в управленческих структурах. Делается вывод о том, что достижение реального гендерного равенства требует дальнейших реформ и изменения общественного сознания.

Ключевые слова: гендер, политика, гендерное равенство, управление, должность, государственная служба.

ANALYSIS OF THE CURRENT STATE OF GENDER EQUALITY IN PUBLIC ADMINISTRATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

¹A.Azimkhan✉, ²G.Dugalova, ¹N. Sherimova, ¹G.Kenzhetayeva, ³R. Yesbergen

¹Toraighyrov University, Pavlodar Kazakhstan,

²K.Kulazhanov Kazakh University of Technology and Business, Astana, Kazakhstan,

³Branch of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in Aktobe region, Aktobe Kazakhstan,
e-mail: armoni04@mail.ru

Gender equality and overcoming cultural stereotypes are among the most pressing issues of modern society. Addressing gender issues and eliminating barriers that hinder equal relationships between men and women align with the core goals of civil society and the principle of the rule of law.

This issue is important not only from the perspective of social justice and human rights but also for sustainable societal development and economic growth. In recent decades, a new research paradigm has emerged in the humanities in Kazakhstan, viewing gender equality as a factor of social development. The direction and stability of societal progress are directly dependent on the level of implementation of the idea of gender equality.

The article examines the current state of gender equality in Kazakhstan, focusing on women's participation in government bodies and political life. It highlights key legislative initiatives, such as the ratification of international conventions and the adoption of the 2009 law "On State Guarantees of Equal Rights and Opportunities for Men and Women." Statistical data on women's representation at various levels of governance, including public service, parliament, and local self-government, are provided.

Despite the progress made, the authors note that women still face barriers such as gender stereotypes, the lack of a "critical mass" in politics, and limited career growth opportunities. The article emphasizes the need for a systematic approach to addressing these issues, including the introduction of quotas, gender data monitoring, and support for women in leadership structures. It concludes that achieving true gender equality requires further reforms and changes in public consciousness.

Keywords: gender, politics, gender equality, management, position, public service.

Кіріспе. Елімізде әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз етуде біршама жетістіктерге қол жеткізілді. Мысалы, Қазақстан «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы» ірі халықаралық конвенциялардың бірін ратификацияласа, 2009 жылы үкімет «Әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» заңды қабылдады. Бұл тең құқылы қоғам құру жолындағы маңызды қадамдар болды, бірақ гендерлік мәселелер үкімет тарапынан елеусіз қалды. Мысалы, 2030 жылға дейінгі отбасы және гендерлік саясат тұжырымдамасы контекстінде гендерлік мәселелерді шешу үкіметтің гендерлік теңдіктің жеке стратегиясын жасауға әлі де қарсы екенін және бұл саланы отбасы мәселелерімен шатастырып отырғанын көрсетеді [1].

Материалдар мен әдістер. Зерттеудің теориялық және әдіснамалық негізі гендерлік теңдік тұжырымдамасы және гендерлік саясатты зерттеудің әртүрлі аспектілері бойынша батыс, ресей және қазақстандық ғалымдардың зерттеулері болып табылады. Зерттеу барысында Қазақстандағы гендерлік теңдік мәселесіне қатысты заңнамалық және нормативтік құжаттар, халықаралық ұйымдардың баяндамалары, ресми статистикалық деректер, сондай-ақ ғылыми еңбектер мен сараптамалық материалдар пайдаланылды. Мақаланы талдауда жүйелік, құрылымдық-функционалдық, әлеуметтік, салыстырмалы және статистикалық талдау әдістері, сонымен қатар жалпы ғылыми әдістер қолданылды.

Нәтижелер және талқылау. Мемлекеттің ерлер мен әйелдердің тең мүмкіндіктерін қамтамасыз етудегі жүйелі көзқарасы туралы айтатын болсақ, әйелдердің билік органдарына қатысу дәрежесіне және сәйкесінше олардың мемлекеттік саясатқа әсер ету қабілетіне назар аудару керек.

Әйелдердің әлеуметтік өмірге және шешім қабылдау процестеріне қосылуы туралы ресми статистикалық мәліметтерге қарасақ, Қазақстанның халықаралық қауымдастықты қанағаттандыратын кешенді шараларды қабылдауда, сондай-ақ әйелдерге өмір сүруге мүмкіндік беру-

де айтарлықтай ілгерілеушілік болмағаны анық [2].

Біздің елімізде 2009 жылы «Әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен тең мүмкіндіктерінің мемлекеттік кепілдіктері» заңы қабылданды. Содан бері қаншама құжаттар бекітіліп, көптеген органдар құрылды. Ал соңғы жылдары бұл саясат қарқын алды.

2022 жылы Қазақстан 146 елдің ішінде 65-орынды иеленді. Білім беру мен экономикалық мүмкіндіктерде алға жылжығанымен, саяси қатысу көрсеткіші бойынша 103-орында қалды.

Испания мен Финляндия сияқты елдерде әйелдердің үкіметтегі үлесі 60%-дан асады. Жалпы ОЭСР елдері бойынша орташа көрсеткіш - 57,4%. Көптеген елдер мемлекеттік қаражатты бөлу кезінде ерлер мен әйелдердің қажеттіліктерін ескеретін гендерлік бюджетті жоспарлауды енгізген. Кейбір елдерде парламент пен басшылық лауазымдарда әйелдердің кем дегенде белгілі бір пайызын қамтамасыз ету үшін міндетті квоталар енгізілген.

Қазақстанда әйелдердің мемлекеттік қызметтегі жалпы үлесі жоғары болғанымен, саяси және басшылық лауазымдарда олардың саны ОЭСР елдерімен салыстырғанда әлі де төмен.

ОЭСР елдерінде гендерлік бюджеттеу мен квоталар сияқты нақты тетіктер кеңінен қолданылады. Қазақстанда әйелдердің саясатқа қатысуына кедергі келтіретін дәстүрлі көзқарастар мен стереотиптер әлі де бар.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдары екі деңгейге – орталық және жергілікті атқарушы органдарға бөлінеді. Мемлекеттік қызметшілердің басым бөлігі орталық органдарда (64,6%), ал шамамен үштен бірі жергілікті мемлекеттік органдарда (35,4%) жұмыс істейді.

2022 жылы елдегі мемлекеттік қызметшілер арасындағы әйелдердің үлесі 55,4 %-ын құрады, оның ішінде: саяси қызметшілер арасында – 8,3%, «А» әкімшілік қызметкерлері арасында - 12% құрады.

Басшылық қызметтегі әйелдердің үлесі 39,3% (23790-ның 9346-сы). Лауазымдардағы әйелдердің өкілдігі:

- министрдің орынбасарлары - 11,1% (90-нан 10);
 - аймақтық вице-президенттер - 6% (84-тен 5);
 - орталық атқарушы органдардың персоналды басқарушылары, Ұлттық құқық қорғау орталығының басшысы - 15,8% (19-дан 3);
 - орталық мемлекеттік органдар комитеттері төрағасының орынбасарлары мен басқарма басшылары - 35,2 % (398-ден 140);

- орталық мемлекеттік органдардың өңірлік бөлімшелерінің басшылары - 15,5% (511-ден 79);
 - аймақтық менеджерлер - 16,4% (402-ден 66),
 - қала және аудан әкімдерінің орынбасарлары - 12,8% (600-ден 77) құрады.

Мемлекеттік қызметшілердің жалпы саны және әйелдердің үлесі 1-кестеде көрсетілген.

1 - кесте. Мемлекеттік қызметшілердің жалпы саны және әйелдердің үлесі

Жыл	Мемлекеттік қызметшілердің жалпы саны	Әйелдердің үлесі (%)	Әйелдердің саны
2022	шамамен 84 000	55,4%	шамамен 46 000
2023	83 009	55,6%	46 116
2024	83 000	55,5%	шамамен 46 065

1-кестеге сәйес Қазақстанда 2022 жылы мемлекеттік қызметте жұмыс істейтін әйел мемлекеттік қызметшілердің жалпы санының шамамен 55 пайызын немесе 46000 -ын, яғни жартысынан астамын құрайды [3].

Саяси қызметкерлер арасында әйелдердің үлесі төмен - 9,3%, әкімшілік қызметшілер арасында А корпусында - 4,1%, В корпусында -

55,3%. Бұл Италия, Бельгия және Испания сияқты ЭЫДҰ елдеріндегі бірдей көрсеткіштен асып түседі.

Басшылар арасында әйелдердің үлесі 39,2 % құрайды. Бұл 9,3 мыңнан астам әйел көшбасшы деген сөз [4].

Басшылық қызметтегі әйелдердің үлесі 2-кестеде көрсетілген.

2 - кесте. Басшылық лауазымдағы әйелдер

Жыл	Басшылық лауазымдағы әйелдердің үлесі (%)	Әйел-басшылардың саны
2022	39,2%	шамамен 9 360
2023	39,3%	9 369
2024	39,2%	шамамен 9 360

2-кестеге сәйес саяси қызметкерлер арасында әйелдердің үлесі 2023 жылы 39,3 пайыз болғанымен 2024 жылы ол қайта 39,2 пайызды құрады.

Қазақстан Парламентінің төменгі палатасындағы әйелдер өкілдігі 2000 жылдардың басынан бері айтарлықтай өскенімен, ол әлі де 27,4% деңгейінде қалып отыр [5].

«Критикалық масса» деген ұғымның бар екендігін айта кеткен жөн, зерттеушілер мемлекеттік институттардағы әйелдердің мүдделері мен гендерлік күн тәртібін ілгерілетуде соншалықты белсенді еместігінің бір себебі «сыни массаның» болмауында деп санайды. Бұл әйелдерге коалиция құру және шешім қабылдауда көбірек салмақ алу арқылы тиімдірек жұмыс істеуге мүм-

кіндік береді, ол бұл шекті 30% өту ер депутаттар арасында әйел дауысының жоғалмауын қамтамасыз етеді деп санайды.

Қазақстанда парламенттің төменгі палатасындағы әйелдер өкілдігінің үлесі соңғы 25 жылда өсті және әрқашан әлемдік орташа көрсеткішпен бірдей деңгейде болмайды, 2021 жылы одан асып түсті және содан бері төмендеген жоқ. Дегенмен, бұл әлі де ерлердің санына қарағанда азырақ көңіл көншітеді.

Мәселен, «Парламентаралық Одақ» және «Біріккен Ұлттар Ұйымы» мәліметтері бойынша әйелдер Қазақстан 2023 жылы бір палаталы парламенттердегі немесе парламенттің төменгі палатасындағы әйелдердің үлесі бойынша әлемдік рейтингте небәрі 69-шы орында тұр. Әйелдер мен ерлер үшін феминизмді жеңген ең маңызды ел Швецияда әйелдердің 47%-ы бар болғаны жетінші орынға ие болды [6].

Айта кету керек, Мемлекет басшысының тапсырмасымен мемлекет қатысатын компаниялардың басқару органдарындағы әйелдердің үлесін кезең-кезеңімен 30 пайызға жеткізу жұмыстары жүргізілуде.

Қазақстан Үкіметі әйелдердің басқару құрылымдарына қатысуын арттыру үшін келесі шараларды қабылдауда:

- өкілді органдарда әйелдерге арналған квота енгізілді;
- 2030 жылға дейін мемлекеттік қатысатын компаниялардағы әйелдердің үлесін 30%-ға жеткізу мақсаты қойылды;
- әйелдердің көшбасшылығын дамыту бағдарламалары: басшылық лауазымдарға тағайындау үшін арнайы кадрлық резервке әйелдерді тарту қолға алынған;
- "KazFemLeader" бастамасы: әйелдердің мемлекеттік басқару жүйесіне белсенді қатысуын ынталандыруға бағытталған;
- "She Leads" бағдарламасы: қоғамдық және мемлекеттік секторда әйел көшбасшыларын даярлауға арналған тренингтер мен менторлық қолдау;
- саяси ерік-жігерді күшейту: әйелдердің сая-

сатқа қатысуын кеңейту үшін заңнамалық шаралар мен арнайы бағдарламаларды жүзеге асыру қажет;

- гендерлік бюджеттеуді енгізу: бюджетті жоспарлау кезінде гендерлік аспектілерді ескеру ресурстарды тиімді бөлуді қамтамасыз етеді;
- мемлекеттік қызметшілерге гендерлік теңдік туралы тренингтер өткізу ұйымышлық мәдениетті өзгертеді;
- мониторинг және бағалау жүйесі: гендерлік саясаттағы жетістіктер мен қиындықтарды үнемі бақылап отыру арқылы нақты нәтижелерге қол жеткізуге болады.

Жалпы, саясат пен басқару салаларында әйелдердің барабар өкілдігіне кедергі келтіретін мәселелердің ішінде мыналарды атап өткен жөн 1-сурет.

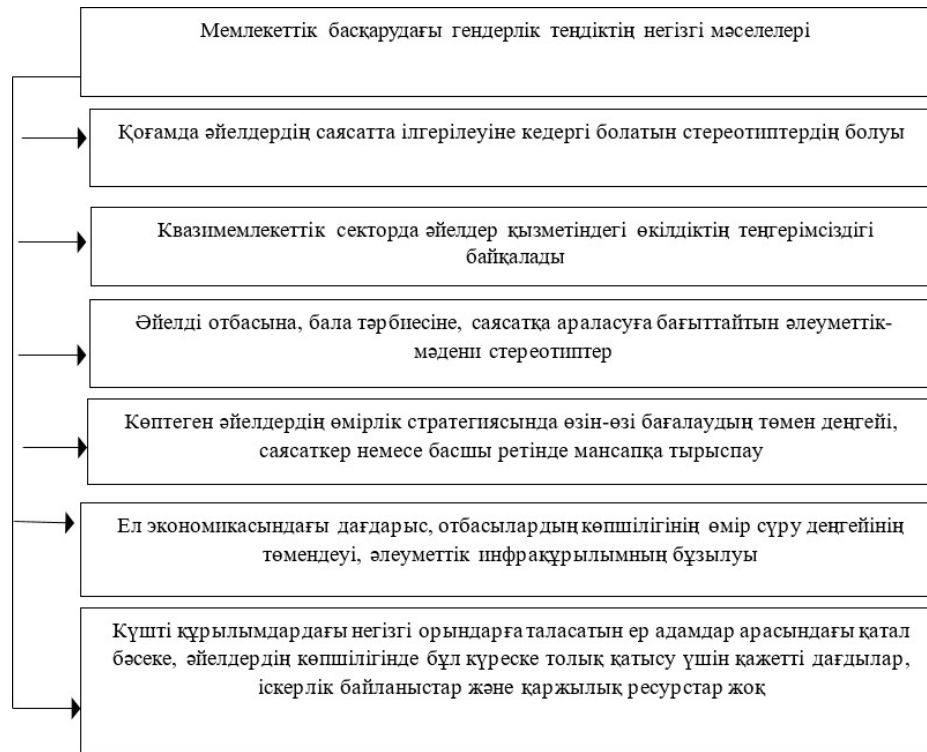
1-суретте мемлекеттік басқарудағы гендерлік теңдіктің негізгі мәселелері көрсетілген, олар:

- қоғамда әйелдердің саясатта ілгерілеуіне кедергі болатын стереотиптердің болуы;
- квазимемлекеттік сектордағы әйелдер қызметіндегі өкілдіктің теңгерімсіздігі;
- әйелді отбасына, бала тәрбиесіне және саясатқа араласуға жетелейтін әлеуметтік-мәдени стереотиптер;
- әйелдердің көпшілігінің өмірлік стратегиясында өзіне деген сенімділіктің төмен деңгейі, саясаткер немесе көшбасшы ретіндегі мансапқа деген талаптардың болмауы;
- ел экономикасындағы дағдарыстық жағдай, отбасылардың көпшілігінің өмір сүру деңгейінің төмендеуі, әлеуметтік инфрақұрылымның бұзылуы;
- күш құрылымдарындағы маңызды лауазымдар үшін ерлердің күресіндегі қатаң бәсекелестік, ал әйелдердің көпшілігінің бұл күреске толық қатысу үшін қажетті дағдылары, іскерлік байланыстары және қаржылық ресурстары жоқ [7].

Әлеуметтік-экономикалық өзгерістер кезеңінде әйелдердің басқару саласына көтерілу тенденциясы пайда болды. Мысалы, Гендерлік теңдік стратегиясы шешім қабылдау деңгейін-

де әйелдердің 30 пайыздық өкілдігін қамтамасыз етуге бағытталған. Сайланбалы лауазымдардың барлық түрлеріне, оның ішінде саяси партиялардағы, еңбек қатынастары саласындағы және басқа да салалардағы лауазымдарға кандидат-

тардың тізімдерін қалыптастыру кезінде саяси институттардағы жыныстардың бірінің өкілдерінің кемінде 30 пайызын құрайтын квота іске асырылған.



1 - сурет. Мемлекеттік басқарудағы гендерлік теңдіктің негізгі мәселелері

Біздің ойымызша, Қазақстанның әлеуметтік саласында бірнеше «орталар» бар, олардың әрқайсысында әйелдердің саяси қатысуының өзіндік стратегиясы бар.

2 - суретке сәйкес мемлекеттік басқаруда гендерлік теңдікті қамтамасыз ету үшін келесі шараларды ұсынуға болады [8]:

- стратегиялық жоспарлар мен мемлекеттік даму бағдарламаларында мемлекеттік органдар мен комитеттерде әйелдер мен ерлердің тең өкілдігіне қол жеткізу мақсатын нақты белгілеу, оның ішінде нақты мақсатты көрсеткіштерді белгілеу және қажет болған жағдайда әйелдер санын квоталар арқылы айтарлықтай арттыру бойынша шаралар қабылдау;

- барлық деңгейдегі басшы лауазымдардағы әйелдер мен ерлер туралы сандық және сапалы

мәліметтерді ұдайы жинау, талдау және тарату және осы деректерді жыл сайын тарату негізінде әйелдер өкілдігінің ілгерілеуін бақылау және бағалау;

- ұлттық гендерлік теңдік жөніндегі іс-шаралар жоспарын іске асыру бойынша жалпыға ортақ және тұрақты есеп беру процесін ұйымдастыру, бірыңғай есептілік стандарттарын әзірлеу және гендерлік статистиканы жетілдіру;

- мекемелердегі әйелдердің санын көбейту және олардың беделін арттыру мақсатында мемлекет тарапынан қаржыландырылатын ұйымдарды кемсітпейтін саясат пен тәжірибе үшін ынталандыру жүйесін құру;

- әйелдер арасында басшылардың және басқарушылардың «сыни массасын» құру бойынша шаралар қабылдау, кадр резервін құру; әйелдер-

дің басқарушы персонал үшін оқыту және қайта даярлау ресурстарына, оның ішінде жұмыс орнын сақтауды оқытуға тең қолжетімділігін қамтамасыз ету;

- әйелдерге қатысты ашықтық пен кемсітушілікке жол бермеу үшін жоғары лауазымды мекемелерге тағайындау критерийлеріне шолу;

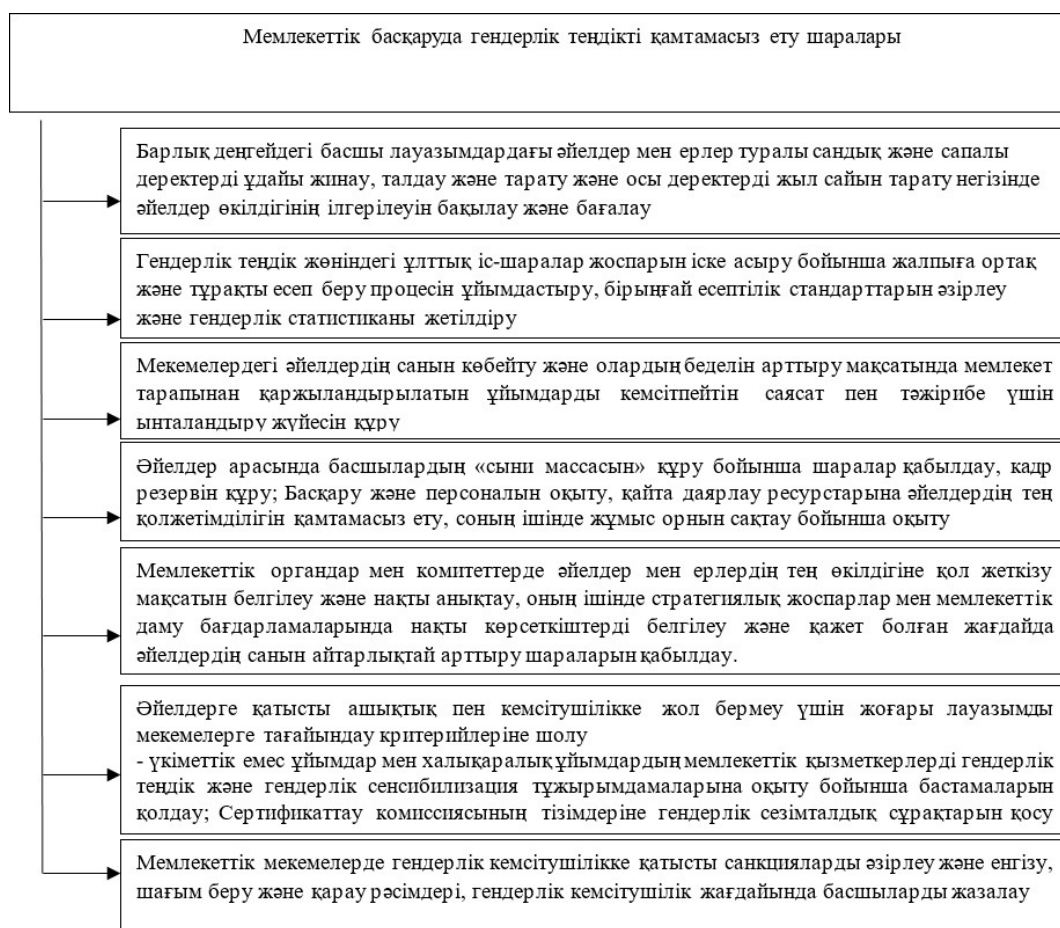
- үкіметтік емес ұйымдар мен халықаралық ұйымдардың мемлекеттік қызметкерлерді гендерлік теңдік және гендерлік сенсбилизация тұжырымдамаларына оқыту бойынша бастамаларын қолдау; мемлекеттік қызметшілерге арналған аттестаттау комиссиясының тізімдеріне

гендерлік сезімталдық мәселелерін енгізу;

- мемлекеттік мекемелердегі гендерлік кемсітушілікке қатысты санкцияларды, шағымдарды қарау және қарау рәсімдерін әзірлеу және енгізу, гендерлік кемсітушілік жағдайында басшыларды жазалау;

- аймақтық халықаралық форумдарға қатысу үшін ұлттық үкімет делегацияларының құрамында гендерлік тепе-теңдікті сақтау;

- сайлау кезінде әйелдерді қолдау мақсатында республикалық және жергілікті ақпараттық науқандарды өткізу [9].



2 - сурет. Мемлекеттік басқаруда гендерлік теңдікті қамтамасыз ету шаралары

Қорытынды. Болашақта гендерлік теңдікті дамыту мүмкіндіктері орасан зор және перспективалы болып табылады. Проблемалар мен сынқатерлер әлі де бар екеніне қарамастан, біз осы салада айтарлықтай жетістіктерді көріп отыр-

мыз. Ерлер мен әйелдер үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жөніндегі саясат пен рәсімдерді енгізу, сондай-ақ стереотиптер мен сенімсіздіктерді еңсеру гендерлік теңдікке қол жеткізуде нағыз серпіліс болды. Гендерлік-саналы

қоғамды қалыптастыруда негізгі факторға айналатын білім беруге де көп көңіл бөлінеді. Болашақта кемсітушілікті жою және жыныстық тиесілігіне қарамастан барлық адамдар үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жөніндегі жұмысты жалғастыру қажет.

Гендерлік теңдікті ілгерілету тек әлеуметтік қажеттілік ғана емес, сонымен қатар біздің қоғам үшін оның барлық мүшелерінің дамуы мен гүлденуіне ықпал ететін стратегиялық мақсат болып табылады [10].

Әдебиеттер

1. Индекс гендерного неравенства в Республике Казахстан [Электронный ресурс]. URL: <https://gender.stat.gov.kz>. - Қаралған күні: 08.12.2024.
2. Всемирный экономический форум. Global Gender Gap Report 2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://www3.weforum.org>. - Қаралған күні: 08.12.2024.
3. Винокуров Е. Гендерное равенство на рынке труда <https://kz.kursiv.media>. - Қаралған күні: 08.12.2024.
4. Силласте Г.Г. Гендерная политика и социальный механизм ее возможной реализации.- Материалы Всероссийской научной конференции «Гендерная политика в России и в мире: экономика, управление, общество, Ивановский государственный университет, Иванов. - 2021.- С. 3-13.
5. UNDP. Tackling social norms [Электронный ресурс]. URL: <https://www.undp.org>. - Қаралған күні: 05.01.2024.
6. Мухина В.С. Личность: Мифы и Реальность (Альтернативный взгляд. Системный подход. Инновационные аспекты). - 5-е изд.- М. - 2017.- 1084 с. ISBN: 978-5-444-10061-5
7. «Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года» [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz>. - Қаралған күні: 08.12.2024.
8. Асанова Д. А. Гендерные вопросы в образовании Казахстана: взгляд изнутри [Электронный ресурс]. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua>. - Қаралған күні: 21.12.2024.
9. Темиргалиева Б.Е. Проблема формирования гендерного самосознания женщин Казахстана в условиях культуральной специфики, дисс...акад. звание магистр по специальности «Психология» – Шымкент. - 2021. - 118 с.
10. Сравнительный анализ состояния гендерного равенства в странах СНГ и мужчин и женщин в процессах управления на уровне принятия решений // www.stat.gov.kz. - Қаралған күні: 21.12.2024.

References

1. Indeks gendernogo neravenstva v Respublike Kazahstan [Jelektronnyj resurs]. URL: <https://gender.stat.gov.kz>. - Date of access: 08.12.2024. [in Russian]
2. Vsemirnyj jekonomicheskij forum. Global Gender Gap Report 2020 [Jelektronnyj resurs]. URL: <https://www3.weforum.org>. - Date of access: 08.12.2024. 3. Vinokurov E. Gendernoe ravenstvo na rynke truda <https://kz.kursiv.media>. -Date of access: 08.12.2024. [in Russian]
3. Sillaste G.G. Gendernaja politika i social'nyj mehanizm ee vozmozhnoj realizacii.- Materialy Vserosijskoj nauchnoj konferencii «Gendernaja politika v Rossii i v mire: jekonomika, upravlenie, obshhestvo, Ivanovskij gosudarstvennyj universitet, Ivanov. - 2021.- S. 3-13. [in Russian]
4. Sillaste G.G. Gendernaja politika i social'nyj mehanizm ee vozmozhnoj realizacii.- Materialy Vserosijskoj nauchnoj konferencii «Gendernaja politika v Rossii i v mire: jekonomika, upravlenie, obshhestvo, Ivanovskij gosudarstvennyj universitet, Ivanov. - 2021.- S. 3-13. [in Russian]

5. UNDP. Tackling social norms [electronic resource]. URL: <https://www.undp.org>. -Date of access: 05.01.2025.
6. Muhina V.S. Lichnost': Mify i Real'nost' (Al'ternativnyj vzgljad. Sistemnyj podhod. Innovacionnye aspekty). - 5-e izd.- M., 2017.- 1084 s.ISBN: 978-5-444-10061-5. [in Russian]
7. «Konceptija semejnoj i gendernoj politiki v Respublike Kazahstan do 2030 goda» [Jelektronnyj resurs]. URL: <https://adilet.zan.kz>. -Date of access: 15.12.2024. [in Russian]
8. Asanova D. A. Gendernye voprosy v obrazovanii Kazahstana: vzgljad iznutri [Jelektronnyj resurs]. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua>. - Date of access: 21.12.2024. [in Russian]
9. Temirgalieva B.E. Problema formirovaniya gendernogo samosoznaniya zhenshhin Kazahstana v uslovijah kul'tural'noj specifiki, diss...akad. zvanie magistr po special'nosti «Psihologija» – Shymkent. - 2021. - 118 s. [in Russian]
10. Sravnitel'nyj analiz sostojaniya gendernogo ravenstva v stranah SNG i muzhchin i zhenshhin v processah upravleniya na urovne prinjatija reshenij // www.stat.gov.kz. - Date of access: 21.12.2024. [in Russian]

Авторлар туралы мәліметтер

Азимхан А - PhD, «Торайғыров университеті» КеАҚ, Павлодар, Қазақстан, e-mail: armoni04@mail.ru;

Догалова Г.Н.- экономика ғылымдарының докторы, профессор, Қ. Құлажанов атындағы Қазақ технология және бизнес университеті, Астана, Қазақстан, e-mail: gdugalova@mail.ru;

Шеримова Н.М.- PhD, «Торайғыров университеті» КеАҚ, Павлодар, Қазақстан, e-mail: asanek2010@mail.ru,

Кенжетаетаева Г. К.- аға оқытушы, «Торайғыров университеті» КеАҚ, Павлодар, Қазақстан, e-mail: qulmira74@mail.ru;

Есберген Р. Ә. - экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару Академиясының Ақтөбе облысы бойынша филиалы Ақтөбе, Қазақстан, e-mail: rau01021980@mail.ru.

Information about the authors

Azimkhan A.- PhD, Toraigyrov University” NAO, Pavlodar, Kazakhstan, e-mail: armoni04@mail.ru

Dugalova G. N.- Doctor of Economic Sciences, Professor, K.Kulazhanov Kazakh University of Technology and Business, Astana, Kazakhstan, e-mail: gdugalova@mail.ru;

Sherimova N.M.- PhD, «Toraighyrov University» NCJSC, Pavlodar Kazakhstan, e-mail: asanek2010@mail.ru;

Kenzhetayeva G.K.- Senior Lecturer, Toraigyrov University” NAO, Pavlodar, Kazakhstan, e-mail: qulmira74@mail.ru;

Yesbergen R. - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Branch of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan in Aktobe region, docent, Aktobe, Kazakhstan, e-mail: rau01021980@mail.ru.