

Содержание

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	4
ВВЕДЕНИЕ	5
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА И МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ.....	10
1.1 Теоретические основы женского лидерства и методы исследования.....	10
1.2 Международный опыт в разработке политики по поддержке женского лидерства	17
2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В КАЗАХСТАНЕ.....	25
2.1 Государственная политика в сфере женского лидерства в Казахстане.....	25
2.2 Практика государственной поддержки женского лидерства в Северо- Казахстанской области.....	34
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	45
ПРИЛОЖЕНИЕ	52

Нормативные ссылки

В настоящем магистерском проекте использованы ссылки на следующие нормативные правовые акты:

1. Конституция Республики Казахстан: принята 30 августа 1995 года.
2. Конституционный закон Республики Казахстан. О выборах в Республике Казахстан: принят 28 сентября 1995 года.
3. Концепция семейной и гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года.
4. Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин»: принят 8 декабря 2009 года.
5. Закон Республики Казахстан. О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан: принят 23 января 2001 года.
6. Закон Республики Казахстан. О политических партиях: принят 15 июля 2002 года.
7. Закон Республики Казахстан. Об общественных советах: принят 2 ноября 2015 года.
8. Пекинская декларация 1995 года.

Обозначения и сокращения

В настоящем магистерском проекте использованы следующие обозначения и сокращения:

госорган	- государственный орган
др.	- другие
МИО	- местные исполнительные органы
НПА	- нормативно-правовые акты
ЦИК	- центральная избирательная комиссия
РК	- Республика Казахстан
Национальная комиссия	- Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан
СКО	- Северо-Казахстанская область
НПО	- неправительственная организация
ООН	- Организация Объединенных Наций
ЕС	- Европейский союз
МСБ	- малый и средний бизнес
т.д.	- так далее

Введение

Женское лидерство играет важную роль в социальном и экономическом развитии современного мира. На сегодняшний день женщины-лидеры представлены в самых разнообразных сферах деятельности и занимают высокие посты в обществе. Среди них можно встретить успешных предпринимательниц, способных вести свой бизнес к успеху, депутатов, борющихся за интересы своих избирателей и вносящих вклад в политическую жизнь страны, выдающихся ученых, чьи открытия и исследования расширяют границы нашего понимания мира, талантливых изобретателей, создающих революционные технологии и решения для современного общества, директоров школ, больниц и других учреждений, обеспечивающих качественное руководство и развитие своих организаций.

Женщины-лидеры в каждой из перечисленных областей проявляют себя как энергичные и целеустремленные личности, способные вдохновлять окружающих на достижение общих целей. Их участие в различных сферах деятельности обогащает общество новыми идеями, подходами и решениями, способствуя развитию и процветанию сообщества в целом.

Каждая из женщин-лидеров важна не только как индивидуум, но и как символ равенства возможностей и важности представительства женщин в различных сферах общественной жизни. Их примеры вдохновляют других женщин стремиться к успеху и влиять на изменения в мире вокруг себя.

Как уже было сказано ранее, женщины проявляют свои способности и таланты во многих областях, их вклад в прогресс общества неоспорим. Однако, несмотря на значительные успехи, женщины до сих пор сталкиваются с некоторыми ограничениями и препятствиями:

1. «Стеклянный потолок», который представляет собой инфраструктуру убеждений, ограничивающую доступ женщин к высшим руководящим должностям в организациях. Один из возможных механизмов объяснения этого препятствия заключается в распространенном стереотипе о том, что идеальным лидером считается мужчина или человек с выраженными маскулинными характеристиками. Этот предвзятый образ успешного руководителя, сформированный обществом, оказывает давление на женщин в корпоративной среде, создавая невидимые барьеры для их продвижения по карьерной лестнице [1].

2. Недостаточное участие женщин на уровне принятия решений. В свою очередь, это оказывает влияние не только на возможности женщин как отдельных индивидуумов, но также сказывается на качестве демократического участия в целом. Многие страны до сих пор сталкиваются с глубоко закоренелыми стереотипами и предвзятыми взглядами на участие женщин в политике и руководящих должностях, что создает преграды для достижения гендерного равенства и защиты прав женщин.

3. Профессиональная компетентность. Характер и объем требуемых компетенций подвержены изменениям в зависимости от специфики конкретной

профессии. Интересно, что отдельные исследования отмечают отсутствие существенных различий между уровнем профессиональной компетентности женщин и мужчин-менеджеров. Тем не менее стереотипное восприятие гендерных ролей способствует возникновению неравенств в оценке и восприятии профессиональной компетентности. Женщины, хотя обладают реальными способностями, иногда сталкиваются с предвзятым отношением и субъективной оценкой своих профессиональных качеств, что усложняет их профессиональное развитие и карьерный рост.

4. Дилемма «теплицы». Она возникает при строгом контроле и оценке работы женщин, что может негативно отразиться на их будущем профессиональном развитии, вызывая у них чувство сомнения в своих способностях. Поскольку количество женщин-руководителей обычно невелико, их деятельность подвергается особому вниманию. Они осознают, что оценка их работы может быть более строгой, чем в случае с мужчинами, и что их ошибки могут повлиять не только на их собственное будущее, но и на возможности других женщин в организации [2].

5. Сохранение гармоничного сочетания между профессиональной деятельностью и личной жизнью. Женщины, занимающие высокие должности руководителей, сталкиваются с повышенным уровнем стресса и ожиданий, связанных с эффективным управлением как рабочими, так и семейными обязанностями. Для них построение успешной карьеры означает не только достижение профессиональных целей, но и способность находить баланс между работой и личной жизнью, уделять достаточное внимание семье, детям и заботиться о своем здоровье. Этот двойной объем обязанностей может привести к перегрузке, конфликту ролей и излишнему напряжению, что требует от женщин-лидеров особых управленческих навыков и стратегий саморегулирования для успешного сбалансирования всех сфер их жизни.

Поэтому важно продолжать работу по преодолению этих и многих других ограничений и созданию равных возможностей для женщин. Это включает в себя содействие формированию политик и программ, способствующих развитию женского лидерства, устранению стереотипов, созданию благоприятной рабочей среды и обеспечению равного доступа к ресурсам и возможностям.

Женское лидерство имеет значимый потенциал для прогресса общества, и важно поддерживать и вдохновлять женщин на достижение своего полного потенциала во всех сферах жизни.

Актуальность данной темы исследования определяется растущей ролью женщин в современном глобальном контексте. Их участие в различных сферах лидерства, включая политическую систему, обеспечивает дополнительный канал для проявления их способностей и потенциала, способствует более широкому влиянию их голоса в принятии решений и формировании общественной политики. По степени лидерства женщин можно судить и о качестве политической системы и уровне ее демократичности.

Выступая на форуме Президентского молодежного кадрового резерва в феврале текущего года, Глава государства К. К. Токаев сказал: «Несмотря на то,

что доля женщин в госаппарате составляет около 55%, среди руководящего состава этот показатель ниже – 39%. Мой значительный опыт на государственной службе подсказывает, что женщин нужно привлекать. Во-первых, не в обиду будет сказано мужчинам, женщины все-таки более внимательны к работе, более тщательно подходят, не подвержены коррупционным проявлениям и действиям. Статистика Агентства по противодействию коррупции говорит о том, что женщины ведут себя более ответственно. Значительный дисбаланс наблюдается среди политических служащих, менее 10% из которых – женщины» [3].

Казахстан на протяжении всего своего независимого существования разрабатывает концепции и государственные программы, направленные на продвижение женщин и гендерного равенства. Эти инициативы включают меры по улучшению положения женщин в политике, экономике, социальной сфере и борьбе с дискриминацией. Вот некоторые из ключевых программ и концепций: Концепция гендерной политики Республики Казахстан на 2006-2016 годы, Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, Государственная программа «Дорожная карта бизнеса 2020», Программа «Женщины в бизнесе». Реализация и дальнейшее совершенствование существующих и новых государственных программ требует научно-обоснованного подхода.

Целью исследования данного магистерского проекта является изучение и анализ существующей государственной политики по поддержке женского лидерства в Северо-Казахстанской области, а также разработка предложений и мер по ее совершенствованию.

Задачи исследования:

- провести обзор литературы по женскому лидерству и мерам государственной поддержки;
- изучить опыт зарубежных стран по поддержке женского лидерства и выявить успешные практики, которые могут быть применены в этой области;
- проанализировать текущую ситуацию в сфере женского лидерства в Казахстане и, в частности, в СКО, включая уровень женского представительства в органах исполнительной и представительной власти, бизнесе и общественных организациях;
- разработать рекомендации по улучшению государственной политики по поддержке женского лидерства (включая проведение образовательных программ), основанные на выводах после встреч в фокус-группах и экспертного интервью с женщинами, участвовавшими в программах развития лидерства.

Объектом исследования является государственная политика по поддержке женского лидерства.

Предметом исследования выступает механизм государственной поддержки женского лидерства.

Гипотеза исследования: Улучшение государственной политики по поддержке женского лидерства в Северо-Казахстанской области сможет

стимулировать активное участие женщин в экономической деятельности, политике и общественной жизни региона.

Положения, выносимые на защиту.

Существует большое количество научной литературы по вопросу участия в политической жизни и лидерства в целом. Однако аспект лидерства женщин, который имеет решающее значение для современной практики, не был полностью исследован и не представлен всесторонне. И если в прогрессивных демократических странах существует довольно большое количество научно-теоретических и практических исследований в этой сфере, то в Казахстане научная разработка этой тематики сталкивается с определенными трудностями. Это обусловлено рядом факторов, включая культурные и социальные барьеры, недостаток эмпирических данных и теоретических разработок, а также институциональные препятствия.

Несмотря на разнообразие подходов к изучению политического лидерства и вовлеченности женщин в политику, всестороннего анализа государственной политики по поддержке женского лидерства на региональном уровне не проводилось. Это препятствует полному пониманию факторов, которые приводят к тому, что женщины становятся лидерами, и развитию их лидерских навыков. В тоже время существуют объективные причины недопредставленности женщин на руководящих должностях. С одной стороны, женщины имеют равные права занимать различные посты, но, с другой стороны, у них меньше шансов быть избранными или назначенными на руководящие должности.

Практическая значимость. Результаты данного исследования послужат основой для разработки конкретных рекомендаций по усовершенствованию существующих механизмов поддержки женского лидерства. Предложенные рекомендации будут способствовать расширению возможностей для женщин в осуществлении своих лидерских потенциалов, улучшению условий их участия в различных сферах жизни региона, а также содействовать развитию социальной и экономической сфер Северо-Казахстанской области и за ее пределами.

Методология. В процессе написания магистерского проекта был проведен комплексный анализ, включающий обзор зарубежной и отечественной литературы, статистический анализ и социологические методы исследования, такие как наблюдение, фокус-группы и экспертные интервью, а также анализ вторичных данных.

Ожидаемыми результатами магистерского проекта являются:

- анализ текущей ситуации в сфере женского лидерства в Казахстане и, в частности, в Северо-Казахстанской области;
- выявление ключевых проблем и препятствий, с которыми сталкиваются женщины при реализации своих лидерских компетенций в общественно-политической сфере;
- разработка рекомендаций по совершенствованию государственной политики по поддержке женского лидерства на примере Северо-Казахстанской области;

- разработка предложений по созданию и проведению образовательных или менторинговых программ для повышения представительности женщин на уровне принятия решений в органах власти.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Предварительные результаты исследования были опубликованы в сборнике материалов научно-практической конференции «Актуальные направления профессионализации государственной службы: новые вызовы на фоне непрерывной трансформации», обсуждены и апробированы на международной научно-практической конференции, посвященной 30-летию Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, которая прошла в г. Усть-Каменогорске на тему «Роль современной женщины на государственной службе».

Структура и объем исследования:

Магистерский проект состоит из введения, основной части, содержащей две главы, заключения с основными выводами и рекомендациями и списка использованных источников. Объем проекта составляет 53 листа.

Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования женского лидерства и мер государственной поддержки

1.1 Теоретические основы женского лидерства и методы исследования

Проблема женского представительства в политике была впервые сформулирована Кристиной де Пизан, средневековой писательницей [4]. Джон Локк и Шарль Монтескье проанализировали роль женщин в контексте государственных и семейных институтов, придя к выводу, что политические права могут вступать в противоречие с семейными обязанностями [5,6]. Вольтер и Дени Дидро, стремясь продвигать идеи образования, подчеркивали важность коллективного разума и признавали равное участие мужчин и женщин в создании гармоничного общества, их идеи были поддержаны национальными мыслителями, такими как Иоганн Готлиб Фихте, Георг Вильгельм Фридрих Гегель и Давид Штраус [7]. Эти мыслители считали, что женщины могут быть вовлечены в политическую деятельность, преодолев традиционные гендерные роли.

Идея активного участия женщин в формировании гражданского общества сформировалась в рамках интеллектуальной традиции англо-американской мысли. Джон Стюарт Милль сыграл значительную роль в этой традиции, он выделил факторы, которые приводили к угнетению женщин в обществах прошлого, где политика основывалась на силе, а не на разуме. Он утверждал, что социальное давление и недостаток образования были основными препятствиями для предоставления женщинам равных политических прав [8]. В работах таких мыслителей, как Карл Маркс, Фридрих Энгельс и Владимир Ленин, подчеркивается идея эмансипации, которая может преодолеть ограничения традиционного буржуазного общества [9]. Роза Люксембург и Клара Цеткин также внесли свой вклад в развитие этой идеи [10,11].

Гендерные аспекты лидерства впервые стали объектом научного интереса в 40-50-е годы XX века в США. Затем в 1970-х годах данная область стала активно развиваться под влиянием феминистской психологии. По утверждению Э. Гидденса, институциональное разделение между полами фактически отделяет разум от эмоций, и в этой связи различия полов он проводил кардинально. К настоящему моменту оформилось три основных направления исследований в области гендерных аспектов лидерства [12].

В первой группе гендерный фактор считается доминирующим при проявлении лидерских качеств, в нее входит концепция гендерного потока [13], теория гендерного отбора лидеров [14], концепция токенизма [15].

Во второй группе исследований предпочтение отдается лидерским качествам. Кантор Д., Берни Т. и Стоунс Дж. в рамках ситуационно-должностного подхода подчеркивают, что важнее не пол, а должность, которую занимает человек в организации [16]. По мысли исследователей, лидеры любого пола, занимающие позиции одного уровня, по своему поведению значительно не отличаются друг от друга. Теория ранговых ожиданий (статусная теория)

отождествляет человека в группе и занимаемый этим человеком в обществе статус [17]. Поведенческая динамическая модель обмена «лидер-исследователь» залогом успешного лидерства определяет способность к установлению тесных позитивных отношений с другими людьми [18]. Эта модель тесно связана с концепцией трансформационного лидерства, предложенной Бессом и Аволио в 1994 году [19].

Третья группа исследований посвящена влиянию стереотипов и ролей в восприятии лидеров как мужского, так и женского пола. Социально-ролевая теория гендерных различий, предложенная А. Игли, утверждает, что механизмы формирования гендерных стереотипов и социокультурные ожидания могут создавать сложности для женщин-лидеров. Женщина-лидер сталкивается с давлением и противоречиями, поскольку понятие лидерства и традиционные представления о нем связаны с мускулинными качествами. Этот диссонанс между гендерными ролями и требованиями лидерства может приводить к внутреннему конфликту и затруднять проявление лидерских качеств у женщин. Поэтому женщины часто вынуждены согласовывать или балансировать между традиционными гендерными ожиданиями и потребностями лидерства, что может оказывать влияние на их эффективность и самооценку в роли лидера [20].

Вопрос участия женщин в политике является давней темой обсуждения среди политологов и защитников прав женщин. Одной из ключевых проблем в этих дебатах является вопрос о влиянии увеличения количества женщин в политике на политическое развитие страны. Еще в 1977 году американская ученая Розабет Мосс Кантер, изучая положение женщин и афроамериканцев в организациях, сделала вывод о том, что представленность меньшинств играет значительную роль в их жизни в любой корпорации. Она указала на то, что определенная доля представителей меньшинств может приводить к качественным изменениям, хотя конкретная пропорция, вызывающая такие изменения, не была точно определена исследовательницей. Данное наблюдение открывает важную перспективу для оценки влияния участия женщин в политике на общественные и политические процессы в стране [21].

С начала 1980-х годов получило широкое распространение мнение о том, что женщины, чья представленность в парламенте превышает 30%, способны значительно влиять на стиль и содержание процесса принятия политических решений. Это убеждение было подкреплено документами международных организаций, включая Организацию Объединенных Наций [22]. Исследования и практика показывают, что при достижении определенного процента женщин в законодательных органах улучшается представление интересов женщин и их позиций в политике, что способствует более гармоничному и инклюзивному принятию решений. В соответствии с этим подходе неготовность женщин в парламентах менять политику в пользу женского пола объясняется их недостаточным количеством. Но некоторые исследователи высказывают противоположную точку зрения, отрицающую связь между количеством женщин-депутатов и реальным влиянием на политические процессы. Они утверждают, что просто увеличение числа женщин в парламенте до 30% не

гарантирует кардинальных изменений, поскольку влияние на политику зависит от множества факторов и не сводится только к цифрам. Однако согласны с тем, что чем больше представителей от конкретной группы в политических органах, тем более вероятно, что этой группе будет предоставлен голос и учитываться ее мнение при принятии решений [23].

Несмотря на дискуссии, исследователи пришли к общему выводу, что участие женщин в правительстве, особенно в парламенте, оказывает влияние на политику в стране. Опыт скандинавских стран показывает, что высокий уровень представительства женщин в парламенте обычно коррелирует с более благоприятной для женщин политикой, направленной на решение социальных вопросов. Норвежский политолог Хельга М. Хернес впервые ввела термин "государство, дружественное женщинам" в 1987 году, указав на то, что активное участие женщин в законодательных и исполнительных структурах власти способствует изменению политики государства в целом. Это приводит к внедрению широких мер социальной поддержки для женщин, матерей с детьми, а также других уязвимых групп населения. Высокий уровень представительства женщин позволяет учитывать их потребности и интересы при принятии решений, что способствует созданию более равноправного общества [24]. Фрэнсис Гардинер и Мари Лейенар связали политику дружественного женщинам государства с таким явлением, как культура равенства, определив последнюю как «наличие политической воли со стороны государства и общества к разработке и реализации мер, направленных на достижение равного распределения экономических, социальных и политических ресурсов между мужчинами и женщинами» [25].

Проблема женского лидерства нашла отражение в многочисленных научных публикациях как зарубежных, так и российских ученых. Среди видных зарубежных исследователей можно выделить Ниру Бхат и Раджа Сисодиа, чьи работы посвящены анализу различий между "мужскими" и "женскими" типами лидерства. Они приходят к выводу о необходимости сочетания лучших качеств обоих типов лидеров в процессе управления и обратили внимание на то, что "мужской" и "женский" стили руководства обладают своими особенностями и преимуществами. Например, "мужской" стиль часто ассоциируется с директивностью, решительностью и конкурентоспособностью, в то время как "женский" стиль характеризуется эмпатией, кооперацией и способностью к построению отношений [26].

Радж Сисодиа, но уже в соавторстве с Джоном Макки, развивает концепцию «сознательного лидерства», который считают ключевым фактором для успешного управления компанией. Они утверждают, что сознательный подход к лидерству не зависит от гендерной принадлежности и способен обеспечить организацию ведения социально ответственного бизнеса на ценностях, ассоциированных с «женскими» качествами, такими как доброта, эмпатия, взаимопомощь и другие. Сознательное лидерство предполагает осознанное принятие руководителями ответственности за свои действия и за воздействие компании на общество в целом. Этот подход ориентирован на создание

сбалансированного подхода к управлению, включающего в себя заботу о благополучии сотрудников, удовлетворенности клиентов, устойчивости бизнеса и вкладе в социальное развитие [27]. Исследование влияния качеств руководителя на проявление лидерства, проведенное бизнес-экспертами Джоном Максвеллом и Джимом Коллинзом, привело к выделению пяти уровней лидерства. Рассматривая эти ступени, от эксперта-индивидуала до великого лидера, исследователи обратили внимание на характеристики и качества, которые отличают успешных лидеров на каждом этапе [28]. Достижение лидерского успеха требует преодоления многочисленных преград на пути к вершине, актуальных для женщин в процессе карьерного роста. С. Э. Хьюлетт проводит детальный анализ барьеров, с которыми сталкиваются женщины, стремящиеся занять высокие посты в корпоративном менеджменте [29].

Работа Райана М.К. и Хэслэма С.А. посвящена анализу причин, проявлений и способов преодоления барьеров в сфере управления. В ней подробно рассматривается концепция "стеклянного обрыва", утверждается, что это явление предоставляет женщине возможность продемонстрировать свои управленческие навыки в период кризиса в руководимой компании [30]. Экспериментальное подтверждение эффекта "стеклянного обрыва" представлено в исследованиях С. Брюкмюллера и Н. Бранскомбе, где ученые устанавливают связь этого эффекта с традиционными образами мужчин-руководителей и женщин-спасительниц [31]. Научное исследование коллектива зарубежных ученых Ценгера Дж., Фолкмана Дж. и Шервина Р. посвящено изучению "женских" качеств руководителя и разработке стратегий для усиления сильных сторон у женщин-руководителей. [32]. Выявлению сложностей восприятия женского лидерства и проведения его объективной оценки посвятила свое исследование группа ученых в составе Хопкинса М. М., О'Нила Д. А., Билимория Д. [33]. Несколько лет назад исследователи Аммассари С., Макдоннелл Д., Вальбруцци М. занимались анализом гендерных разрывов в политических амбициях [34].

Как исследование проблемы женского лидерства с правовых позиций интересна работа российских ученых Каширкиной А. А., Морозова А. Н. [35], посвященная анализу европейского опыта оценки гендерной проблематики через определение совместимости международных стандартов и национальных правовых подходов. Привлекает внимание и статья Табаринцева-Романовой К. М., Романенко П. Д. [36], в которой довольно полно и аргументированно изложена эволюция гендерной политики Европейского союза в последнее десятилетие. Страновому анализу гендерных аспектов лидерства в бизнес-сообществе посвятили свою работу Зарубин В. Г. и Киселева Л. С. [37].

Женское лидерство в Казахстане привлекает все большее внимание как в научных, так и в практических кругах. Растущее участие женщин в различных аспектах жизни страны и их влияние на развитие общества повышают необходимость более глубокого понимания и исследования этого вопроса.

В исследовании, посвященном участию женщин в политической жизни Казахстана, анализируются тенденции и проблемы, с которыми сталкиваются

женщины в своих попытках занять высокие посты в правительстве, парламенте и других политических институтах. Исследователи уделяют особое внимание политическим кампаниям, программам поддержки и препятствиям на пути активного участия женщин в политике. Прежде всего, можно выделить работы С. Джаненовой [38,39], Р.Е. Сарбаевой [40], Г. Хасановой [41], Г.Алтынбековой [42], К. Габдуллиной [43], Б. Сулейменовой [44], Н. Вержбицкой [45].

Одним из основных аспектов исследования является анализ социокультурных факторов, влияющих на развитие женского лидерства в Казахстане. Это включает в себя изучение традиционных гендерных ролей, стереотипов, общественных установок, а также факторов поддержки или ограничения. Стоит обратить внимание на работы С.А. Дьяченко [46], М. Мекебаевой [47], Р. Сарсенбаевой [48], А. Нысанбаевой [49], Г. Надировой, Ш. Калиевой, Д. Сейтметовой [50].

В последние годы наблюдается растущий интерес к исследованиям в области женского лидерства и гендерного равенства в Казахстане. Это привело к лучшему пониманию проблем, с которыми сталкиваются женщины в стране, и помогло внедрить более инклюзивный подход к лидерству. Расширяющийся спектр тем и методов исследований обещает по-новому взглянуть на роль женщин в обществе и помочь развить их лидерские качества в различных областях. Это отражено в работах А. Таналиновой [51], А. Кужабековой, А. Алмухамбетовой [52], З. Мусабаевой [53] и др. Организация экономического сотрудничества и развития (OECD) также изучает гендерную политику в Казахстане [54].

Хочется отметить, что все выше перечисленные исследования строились на анализе эмпирического опыта. Исследования по женскому лидерству в нашей стране играют ключевую роль в разработке стратегий поддержки женщин на руководящих позициях и способствуют их активному участию в развитии страны. Теории и концепции, которые могут служить основой для аргументации государственной поддержки женского лидерства, включают теорию гендерной справедливости, теорию квотирования, теорию позитивной дискриминации, теорию капитала и теорию эмпирического доказательства.

Методы исследования. Для реализации научной цели данного проекта был применен комплексный подход, включающий в себя как *количественные*, так и *качественные* методы исследования, что позволило получить всестороннее и глубокое понимание гендерных вопросов в Казахстане.

Количественные методы включали сбор и анализ статистических данных о гендерном распределении в различных секторах, в том числе использование существующих статистических данных, предоставленных государственными органами, международными организациями и НПО.

Анализ академических работ, научных статей и концепций, связанных с различными теориями женского лидерства и путей поддержки женщин в политике помог сформировать теоретическую базу и понимание основных концепций, лежащих в основе исследуемой проблемы.

Чтобы изучить существующие нормативно-правовых акты, программы и

стратегии в области поддержки женского лидерства и государственной политики в период практики был проведен анализ следующих документов:

1. Национальные статистические отчеты (Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан; отчеты о гендерной статистике; статистические данные о распределении по должностям в различных секторах экономики).

2. Государственные программы и стратегии (Концепция гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года; программа «Женщины в бизнесе»; государственная программа «Дорожная карта бизнеса 2020»).

3. Законодательные акты (Закон о равных правах и возможностях женщин и мужчин в Республике Казахстан; законы и постановления, касающиеся трудового законодательства и антидискриминационных мер).

4. Отчеты международных организаций (Отчеты ООН по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин, например, «UN Women»; Доклады Всемирного банка о гендерной политике; Отчеты Всемирного экономического форума, например, «Global Gender Gap Report»).

5. Отчеты и исследования Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан.

6. Монографии и книги (книги и монографии, написанные казахстанскими и международными исследователями о гендерной политике и женском лидерстве).

7. Анализ медиа-репрезентации (статьи и репортажи в казахстанских СМИ о женщинах-лидерах; анализ содержания и тональности публикаций о женском лидерстве в различных медиа-платформах).

С помощью этого метода удалось выявить ключевые документы, связанные с данной тематикой, и проанализировать их содержание, акцентируя внимание на положениях, касающихся женщин в политике и на руководящих должностях.

На базе регионального филиала Академии государственного управления были организованы 2 фокус-группы с участием женщин-лидеров, представителей государственных и общественных организаций, депутатов и экспертов. Фокус-группа – это метод *качественного* исследования, при котором группа людей обсуждает определенную тему под руководством модератора. Основная цель фокус-группы – получить глубокое понимание мнений, убеждений и восприятий участников по заданной теме. Этот метод часто используется для изучения социально значимых вопросов, включая гендерную политику и лидерство.

Фокус-группа позволила получить детальные и насыщенные данные о мнениях и восприятиях участников, которые труднодоступны при использовании количественных методов. Взаимодействие между участниками выявило скрытые мнения и убеждения, которые не проявились бы при индивидуальных интервью. На каждую встречу, чтобы обеспечить разнообразие мнений, но при этом сохранить управляемость группы, был осуществлен подбор участников, представляющих целевую аудиторию, в количестве 12 человек. Подготовлен список открытых вопросов для активизации обсуждения

(Приложение 1). По завершению был составлен отчет с результатами фокус-группы, включающий основные выводы, цитаты участников и рекомендации.

Далее были проведены экспертные интервью с участницами региональной программы женского лидерства «TOMIRIS», позволившие выявить индивидуальные мнения, опыт и ожидания, непосредственно связанных с обучением по этому проекту. Экспертное интервью – это метод качественного исследования, при котором интервьюер общается с экспертами в определенной области для получения глубинной информации и инсайтов по специфическим вопросам. Эксперты предоставляют свои профессиональные мнения, основанные на опыте и знаниях, что позволяет исследователю получить ценные данные для анализа.

Было отобрано 10 экспертов, имеющих опыт работы в области гендерной политики, лидерства, социологии, политологии, бизнесе и других релевантных областях, прошедших обучение по программе в СКО. Подготовлен список открытых вопросов, которые позволяли экспертам дать развернутые и детальные ответы (Приложение 2). Глубокое погружение в мир и переживания участниц открыл перед нами целый спектр новых и интересных аспектов, способствовал более полному и объективному пониманию эффективности и значимости программы «TOMIRIS».

В результате такого подхода стало возможным не только выяснить успешные моменты и достижения программы, но и выявить потенциальные области ее улучшения и развития, открывая путь к постоянному совершенствованию и адаптации под конкретные потребности и ожидания участниц.

Стоит отметить, что у данного метода есть некоторые ограничения. Например, субъективные мнения экспертов, отражающие их личные взгляды и опыт.

Экспертные интервью, как и любые исследовательские методы, требуют соблюдения этических норм и правил. Вот основные этические аспекты, которые были учтены при проведении экспертных интервью:

1. **Согласие участников.** Перед началом интервью получено информированное согласие от каждого участника и предоставлена им полная информация о целях исследования, ожидаемом времени участия, способах использования данных и возможных результатах исследования.

2. **Конфиденциальность и анонимность.** Участники были уверены в конфиденциальности своих ответов. Их личные данные и высказывания защищены.

3. **Право на отказ.** Участники имели право отказаться от участия в исследовании в любой момент без объяснения причин. Но таких случаев не было.

4. **Справедливость и баланс.** Исследователи стремились к объективности и справедливости при формулировании вопросов и интерпретации ответов, избегая влияния своих личных убеждений на ход интервью.

5. **Прозрачность.** Исследователи были открыты и честны в отношении своих целей и методов, а также в отношении предполагаемого использования данных.

6. Уважение к культурным особенностям. При проведении интервью в межкультурной среде были учтены культурные особенности и традиции, чтобы избежать недоразумений и конфликтов.

7. Ответственность за результаты. Исследователи несут ответственность за последствия своих действий и использование полученных данных.

Соблюдение этических принципов помогло не только в защите прав участников и поддержании профессиональной репутации исследователей, но и способствовало качественному и объективному сбору и анализу данных.

Таким образом, на основании полученных результатов были разработаны релевантные и обоснованные рекомендации по совершенствованию государственной гендерной политики, направленные на устранение гендерных дисбалансов и улучшение положения женщин в обществе.

1.2 Международный опыт в разработке политики по поддержке женского лидерства

Международные исследования подтверждают, что активное участие женщин в политической сфере приносит значительные выгоды обществу. Использование талантов женщин в решении сложных проблем современного мира является неоспоримой необходимостью в условиях глобализации. Присутствие женщин на высоких постах в государственном управлении стимулирует обновление повестки дня и учитывает новые аспекты, необходимые для эффективной политики. Поддержание равновесия между гендерами при принятии решений способствует улучшению качества политических стратегий и укреплению демократических процессов. Это также позволяет оперативно реагировать на вызовы глобального масштаба в постоянно меняющемся мире.

Пересмотр законодательства крайне необходим для обеспечения защиты прав женщин, особенно в контексте региона, где продолжаются трансформации в экономике и политике, а также происходит восстановление после конфликтов. Национальное законодательство о гендерном равенстве играет ключевую роль в обеспечении прав женщин и их активного участия в политической жизни региона в соответствии с международными нормами и соглашениями, таких как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), Пекинская платформа действий [55] и Цели развития тысячелетия (Цель 3: *Поощрение гендерного равенства*) [56].

Законодательство о гендерном равенстве гарантирует равные права и возможности независимо от гендерной принадлежности. Оно запрещает любые формы дискриминации на основе пола, включая как прямые, так и косвенные проявления, а также дискриминацию по репродуктивному положению (включая беременность) и семейному статусу. Такие законы часто включают специальные разделы, регулирующие участие женщин в общественной жизни. На уровне Европейского Союза (*далее - ЕС*) нормы, касающиеся гендерного равенства, формируются в рамках законодательства ЕС о равенстве, которое интегрировано в национальные правовые системы и институциональные структуры государств-

членов. Это взаимодействие между наднациональным правом и национальным законодательством обеспечивает реализацию принципов гендерного равенства на всех уровнях, что способствует созданию более равноправного и инклюзивного общества.

Некоторые страны разработали эффективные стратегии для увеличения участия женщин в политической жизни. Однако для успешной реализации этих стратегий необходима более активная поддержка со стороны правительств и донорских организаций. Такие подходы, как введение квот, пропорциональное представительство, меры по повышению статуса женщин в политических партиях, формирование женских политических организаций, создание внутрипартийных женских групп, а также поощрение формирования межпартийных женских коалиций, продемонстрировали свою значимость в стимулировании участия женщин в политической сфере.

Основной фокус работы должен быть направлен на лоббирование законодательства, которое бы обеспечивало специальную 30% квоту для женщин отдельно от квоты для молодежи. Установление квот на минимальное число недостаточно представленного пола для избрания или назначения на должность стало одной из наиболее широко используемых мер для решения проблемы несбалансированного участия женщин и мужчин в парламентах и других органах, ответственных за принятие решений [57].

Гендерные квоты представляют собой механизм компенсации за препятствия и историческую несправедливость в органах власти. Избирательная квота для женщин может быть закреплена в конституции, установлена в национальном законодательстве страны или определена в уставе политической партии. Одна и та же страна может использовать несколько типов квот. Если взять первые 20 стран, в которых представительство женщин в парламенте составляет от 40,0 до 63,8 %, то в 5 из них (25 % от общего числа) квоты не применяются, в то время как в остальных 75 % стран либо действует законодательная квота, либо устанавливается партийная квота [58]. Это говорит о том, что в подавляющем большинстве случаев данный инструмент действенен.

Тип системы голосования в стране является ключевым фактором, способствующим увеличению числа женщин, занимающих руководящие должности. В условиях современных выборных процессов можно выделить два основных типа систем голосования: пропорциональные и мажоритарные. Системы пропорционального представительства, как правило, создают более благоприятные условия для достижения равноправия полов в избирательных органах, по сравнению с мажоритарными системами, известными также как «системы простого большинства». Таким образом, переход к системам пропорционального представительства может оказать значительное влияние на увеличение числа женщин на должностях в правительстве и парламенте. Эффективное внедрение таких систем может не только улучшить представительство женщин в политике, но также содействовать созданию более инклюзивной и разнообразной системы принятия решений, что, в свою очередь, может способствовать разработке более комплексной и справедливой

общественной политики.

Анализ, проведенный Советом Европы в 2016 году, показал, что «самая высокая доля женщин-депутатов в единственных/нижних палатах зафиксирована (*в государствах — членах Совета Европы*) с использованием систем пропорциональных списков, тогда как самая низкая доля женщин-депутатов – при системах простого большинства» [59]. На выборах, проведенных по всему миру в 2018 году, парламенты, избранные с помощью пропорциональной или смешанной избирательной системы, насчитывали больше женщин (26,5%), чем парламенты, избранные по мажоритарным системам [60].

Мажоритарные избирательные системы могут быть эффективно модифицированы с помощью временных целевых мер, таких как создание коротких списков женщин-кандидатов и выделение «выигрышных мест» для женщин. В качестве примера можно привести практику Лейбористской партии Великобритании, которая в 1997 году внедрила временную специальную меру — «Список, состоящий исключительно из женщин» — для отбора кандидатов на парламентских и местных выборах. Согласно данной политике, при возникновении вакансий среди депутатов или местных советников, члены местных партий обязаны выбирать кандидатов из этого списка женщин. После принятия этой политики доля женщин-депутатов, избираемых в Палату Общин в 1997 году, возросла с 10% до 18% и с тех пор продолжает расти; в настоящее время их доля составляет 32%. После выборов 2017 года 45% депутатов от лейбористской партии были женщинами [61].

Стоит отметить, что законы о квотах обычно являются временными мерами, закрепленными в законодательстве, чтобы обеспечить временную коррекцию в представлении женщин на политических постах. Паритетные системы, напротив, устанавливают постоянно действующие правила, цель которых обеспечить равное (50/50) представительство женщин и мужчин в органах, принимающих ключевые решения. Эти системы обычно устанавливаются в качестве структурных изменений в политическом процессе и могут включать различные механизмы, такие как альтернирование кандидатов по гендерному признаку на избирательных списках или введение квот на обе половины для кандидатов. Паритетные системы стремятся к более глубокому изменению культуры и институтов, чтобы обеспечить долгосрочное и устойчивое равноправие женщин и мужчин в политике.

Например, Франция является одной из немногих стран, где введены постоянно действующие правила для обеспечения равного представительства женщин и мужчин на всех уровнях национального и местного управления [62]. Согласно законам, принятым в 2000 году для выборов в Национальное собрание (нижнюю палату Парламента), разница между числом кандидатов каждого пола в партийном списке не может превышать 2%, а кандидатуры женщин и мужчин должны чередоваться. С 2013 года на местных выборах избиратели в каждом кантоне какого-либо округа избирают двух членов противоположного пола тайным голосованием. Эти меры направлены на обеспечение более равного

участия женщин и мужчин в политической жизни Франции и способствуют созданию более разнообразного и представительного законодательного органа.

Политические партии и избиратели часто указывают на то, что женщинам (якобы) недостает политического опыта, а это в свою очередь является причиной не поддерживать кандидатов-женщин [63]. Программы обучения, тренинги и наставничество играют ключевую роль в подготовке женщин к участию в политической сфере, особенно для тех, кто намеревается баллотироваться в будущем. Эти инициативы способствуют преодолению недостатка опыта, укреплению уверенности в собственных силах и обеспечивают женщинам возможность для налаживания связей и расширения социального капитала. Важным аспектом является внимание к женщинам из изолированных и уязвимых групп, таких как молодые женщины, женщины с ограниченными возможностями и представительницы различных этнических или социальных меньшинств.

Программы обучения должны быть доступными и адаптированными к специфическим нуждам этих групп. В содержание таких программ могут входить курсы, направленные на развитие навыков лидерства, публичных выступлений, управления избирательными кампаниями, а также ознакомление с политическими процессами и процедурами выдвижения кандидатур. Наставничество, в свою очередь, может служить ценным ресурсом для получения практических советов и поддержки от опытных политиков и социальных активистов. Все эти мероприятия содействуют укреплению женского лидерства и расширению представительства женщин в политике.

Во многих европейских странах проводятся всевозможные обучающие тренинги и семинары по таким темам, как подготовка руководящих кадров, публичные выступления, работа со СМИ и их использование, обучение использованию информационно-коммуникационных технологий, включая использование социальных сетей для привлечения избирателей, наставничество со стороны опытных женщин-политиков, поддержка в налаживании связей, тактика ведения переговоров, составление бюджета и многое другое [64].

Программы по наращиванию потенциала могут быть реализованы различными организациями и на разных уровнях. Организации гражданского общества, такие как НПО и женские общественные движения, часто предоставляют такие программы как часть своей деятельности по поддержке женщин в политике. Политические партии также могут организовывать обучающие программы для женщин-кандидатов или женщин, желающих участвовать в политической жизни. Международные организации также активно участвуют в реализации таких программ, часто сотрудничая с правительствами и местными партнерами. Например, ООН, ЕС и другие международные организации часто финансируют и поддерживают проекты по наращиванию потенциала женщин в политике в различных странах.

В некоторых странах введены правила, требующие использования части государственного финансирования политическими партиями для программ поддержки участия женщин в политической жизни [65]. Эти правила, действительно, играют важную роль в повышении представительства женщин в

принятии политических и общественных решений. Выделение части государственного финансирования на обучение, наставничество и другие программы поддержки для женщин может помочь устранить преграды, с которыми они сталкиваются при участии в политике, такие как недостаток опыта и уверенности в себе. Это также способствует созданию более равных возможностей для женщин в политической арене. Выделение государственного финансирования на пособия по уходу за детьми для всех избранных представителей, что в основном будет направлено на благо женщин, также способствует увеличению представительства женщин в политике, учитывая их обычно большую ответственность за заботу о семье и детях. Поддержка женского крыла политических партий, как это происходит в Финляндии с выделением 12% государственных дотаций на его развитие, а также обязательное выделение 5% государственного финансирования в Италии на мероприятия, направленные на поддержку активного участия женщин в политике, и требование с 2009 года в Ирландии направлять средства, полученные политическими партиями, на поощрение участия женщин и молодежи в политической жизни, свидетельствует о значимости институциональных мер для увеличения влияния женщин в политике и их участия в процессе принятия решений [66].

Существует широкий консенсус о том, что политические партии играют центральную роль в расширении участия женщин в политических и общественных процессах, поскольку они контролируют процесс выдвижения кандидатов и могут как способствовать, так и препятствовать увеличению женского участия [67]. Принятие официальной политики гендерного равенства и внедрение специальных мер, таких как квоты и программы наставничества, посылает позитивный сигнал потенциальным женщинам-кандидатам и избирателям, подтверждая приверженность партии принципам равноправия. Кроме того, важно учитывать вопросы баланса между работой и семьей, механизмы борьбы с дискриминацией и поддержку гендерно-ориентированных реформ в таких сферах, как охрана здоровья, трудовые права и социальное обеспечение, что в совокупности способствует не только укреплению позиций женщин в политике, но и улучшению их положения в обществе.

Международный институт демократии и содействия выборам рекомендует, чтобы политика равноправия политических партий институционализировала принципы фактического равенства, включая меры, учитывающие обстоятельства женщин и мужчин, внедрение специальных инициатив, таких как квоты и программы наставничества для женщин-кандидатов, поддержку вовлечения женщин из групп меньшинств, а также создание условий, способствующих балансировке работы и семейных обязанностей для всех кандидатов, в том числе через гендерно-чувствительные решения по времени и местам собраний, и использование статистических данных с разбивкой по полу для дальнейшего совершенствования политики равенства [68].

Несмотря на важность принятия официальной политики по обеспечению гендерного равенства политическими партиями, принятие добровольных квот

для списков кандидатов оказало гораздо большее влияние на увеличение равного представительства женщин в государствах-членах Совета Европы [59]. Такая ситуация может быть объяснена тем, что политические партии, придерживающиеся принципа равного представительства, устанавливают для себя относительно высокие стандарты и эффективно реализуют добровольные квоты.

Страны Северной Европы, такие как Дания, Финляндия, Исландия, Норвегия и Швеция, считаются одними из лидеров по участию женщин в политической жизни. Несмотря на отсутствие законодательных норм, многие политические партии в этом регионе начали использовать добровольные квоты ещё с 1970-х или 1980-х годов. Например, «Социал-демократическая партия Швеции» применяет внутренние квоты с 1978 года и сейчас использует «зип-систему», чередуя мужчин и женщин в своих партийных списках. В Норвегии «Рабочая партия» применяет добровольное квотирование с 1983 года, где их устав требует, чтобы оба пола были представлены на первых двух местах в списке. В Исландии «Прогрессивная партия» имеет квоту в 40% для кандидатов на выборы и внутрипартийных структур. Высокий уровень политического представительства женщин в странах Северной Европы объясняется различными факторами, включая добровольные партийные квоты [69].

Финансовые ограничения могут быть серьезным препятствием для женщин, желающих выдвигаться на политические должности, особенно если они являются кандидатами от политических партий. Во многих странах кампания требует значительных финансовых затрат на рекламу, маркетинг, поездки, организацию мероприятий и другие расходы, которые могут быть непосильными для многих женщин, особенно из неблагополучных финансовых сред. Это может создавать неравные условия для участия в выборах и ограничивать доступ женщин к политическим процессам.

Например, исследование относительно женщин, которые баллотировались на выборах в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине, показало, что финансирование, которое они получали от своих политических партий, было недостаточным для оплаты их кампаний. Поскольку большинство потенциальных кандидатов работали в сфере образования, здравоохранения, в журналистике или в неправительственных организациях, у них не было доступа к другим источникам финансирования для своей избирательной кампании [70].

Политические партии в странах-членах Совета Европы приняли ряд других мер для улучшения баланса между женщинами и мужчинами. Эти меры включают в себя проведение «гендерного аудита» для оценки уровня равенства внутри партии, поддержку гендерно-ориентированных реформ в политических институтах, таких как принятие политики, учитывающей интересы семьи, а также поддержку межпартийных инициатив, например, создание женских фракций [59]. Эти действия способствуют улучшению условий для участия женщин в политической жизни и повышению их представительства в различных политических структурах.

Проведение гендерного аудита представляет собой процесс оценки уровня

гендерного равенства внутри политической партии, направленный на выявление и устранение практик и правил, ограничивающих интересы женщин. Этот анализ служит важным начальным этапом в разработке более интегрированной политики гендерного равенства, способствует осознанию существующих неравенств и выработке мер для повышения участия женщин в политических процессах. Гендерный аудит позволяет оценить долю женщин в парламенте, существующую политическую основу для гендерного равенства и механизмы, поддерживающие вопросы равенства и гендерно-чувствительную политику. [71].

На постсоветском пространстве государства внедряют различные меры и политики для поддержки женщин и увеличения их представительства в политике, бизнесе и общественной жизни.

Во-первых, можно выделить законодательные квоты для женщин в странах бывшего Советского союза, которые представляют собой меру, направленную на повышение представительства женщин в политике и других сферах общественной жизни. В 2011 году в России была введена квота, обязывающая политические партии выдвигать не менее 30% женщин в кандидаты на выборы в Государственную Думу и на местном уровне, в то время как в 2016 году в Молдове установлена квота в 40%, а в 2020 году в Грузии принята система законодательных квот, требующая, чтобы не менее 25% мест в парламенте занимали женщины [72]. Эти законодательные меры были призваны снизить гендерные неравенства в политике и обществе, обеспечивая более равное представительство женщин и мужчин в ключевых сферах принятия решений. Они также способствовали увеличению влияния женщин на формирование законодательной и политической повестки дня.

Во-вторых, финансовая поддержка и стимулы для женщин в странах бывшего Советского союза, которые включают различные меры, направленные на поддержку предпринимательской активности, профессионального развития и участия в общественной жизни. Например, предоставление грантов и субсидий женщинам-предпринимателям или женским организациям для развития бизнеса. В странах, таких как Таджикистан и Казахстан, женщины могут получать доступ к льготным кредитам и микрофинансированию для развития своих бизнес-проектов [73]. Эти меры помогают устранять финансовые барьеры и способствуют экономической самостоятельности женщин.

В-третьих, образовательные программы и тренинги для женщин в странах бывшего Советского союза играют важную роль в повышении их профессиональных компетенций, лидерских навыков и социальной активности. В России организуются мастер-классы и семинары для женщин, интересующихся IT-индустрией и предпринимательством. В Таджикистане реализуются образовательные программы, направленные на повышение образовательного уровня и профессиональных навыков женщин в сельских районах. Программы финансируются международными организациями и включают в себя обучение агрономии, бизнес-администрированию и медицине. В Молдове реализуются проекты, финансируемые ЕС, направленные на

поддержку женщин-лидеров. Программы включают тренинги по управлению проектами, коммуникациям и принятию управленческих решений [74]. Эти меры помогают не только увеличить участие женщин в управлении и принятии решений, но и способствуют созданию условий для развития их лидерских потенциалов и повышения социально-экономического статуса в обществе.

Вся упомянутая политика, включая проведение «гендерного аудита» и разработку мер по усилению участия женщин, может и должна применяться не только на уровне национальных политических партий, но и на уровне местных органов, ответственных за принятие решений. В этих местных структурах участие женщин также остается низким, и внедрение подобных мер позволит создать более равные возможности для женщин в политической жизни, что будет способствовать увеличению представительства женщин на всех уровнях государственного управления и обеспечению более широкого включения их голоса в процессе принятия решений.

Глава 2. Современное состояние государственной поддержки женского лидерства в Казахстане

2.1 Государственная политика в сфере женского лидерства в Казахстане

Сегодня в Казахстане представительство женщин в выборных органах власти остается на низком уровне. Стоит отметить, что женщины по-прежнему сталкиваются с неравенством по сравнению с мужчинами, когда речь заходит о политическом прогрессе и возможностях лидерства. За последние несколько десятилетий государственная политика Казахстана и подход к решению проблем женщин претерпели значительные изменения. На ранних этапах независимости Казахстана значительное внимание уделялось созданию системы социальной защиты женщин и содействию их политическому и экономическому продвижению. В этот период также наблюдался всплеск участия женщин в общественных делах и рост числа организаций, ориентированных на женщин. Основными движущими силами политической активности женщин являются стремление повысить уровень жизни, защитить права и интересы женщин и создать надежную систему социального обеспечения.

В ответ на растущие усилия по повышению статуса и расширению прав и возможностей женщин в казахстанском обществе, страна активно участвует в международных соглашениях, касающихся прав женщин. Присоединение к Пекинской платформе означает приверженность Казахстана внедрению гендерной проблематики в различные сферы государственного управления, стратегического планирования и процессов принятия решений.

Для решения вопросов, связанных с улучшением положения женщин, Казахстан выступил с инициативами по созданию национальной основы для институционализации гендерной политики. Переход к рыночной экономике и политической модернизации стал катализатором женского движения, повысив значимость участия женщин в политической жизни и их роли в обеспечении законодательной защиты их прав.

Казахстан присоединился к Конвенции ООН по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Решению проблем в области улучшения положения женщин способствовали меры по формированию национального механизма. С 1995 г. приняты меры по институционализации процессов реализации гендерной политики, создан Совет по проблемам семьи, женщин и демографической политике при Президенте РК. Примечательно, что Совет стал одним из первых структурных элементов национальной системы обеспечения гендерного равенства. Реализация государственной политики по улучшению положения женщин началась в 1997 году. Впоследствии, в 1998 году, в соответствии с Пекинской платформой действий, Совет по вопросам семьи, женщин и демографической политики был преобразован в ключевой институциональный орган, занимающийся проблемами женщин в Национальную комиссию по делам женщин и семейно-демографической

политике при Президенте Республики Казахстан. Высокий статус Национальной комиссии позволяет ей играть ключевую роль в формировании и реализации комплексной государственной политики по достижению гендерного равенства [75].

Правовую основу деятельности Комиссии составляют Конституция и законы Республики Казахстан, акты Президента РК, Положение и Регламент о деятельности комиссии. Основные задачи Комиссии заключаются в выработке рекомендаций по формированию и реализации комплексной государственной политики, направленной на достижение гендерного равенства и защиту прав семьи в соответствии с Концепцией семейной и гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года и международными обязательствами, включая взаимодействие с государственными органами и институтами гражданского общества; анализе положения женщин и семейно-демографической ситуации с целью разработки предложений по улучшению гендерной и семейно-демографической политики; обеспечении соблюдения законодательства в области гендерного равенства; сотрудничестве со средствами массовой информации для улучшения освещения вопросов гендерного равенства; а также участия в разработке государственной и секторальной программ, направленных на поддержку женщин и семьи, и взаимодействии с международными организациями в рамках реализации международных инициатив [76].

За 25 лет своей деятельности Национальная комиссия разработала эффективную систему анализа и работы по ключевым аспектам семейной и гендерной политики. Благодаря научным исследованиям комиссии и сотрудничеству с партнерами было успешно реализовано множество проектов и инициатив, направленных на защиту прав женщин, семей и детей. Комиссия стала уникальным органом, занимающимся разработкой актуальных решений в своей области и активно участвующим в их претворении в жизнь.

В марте этого года на форуме, посвященном 25-летию создания Национальной комиссии, министр культуры и информации Республики Казахстан, а также председатель Национальной комиссии Аида Балаева в своем выступлении передала приветственное послание Президента Казахстана Касым-Жомарта Токаева, в котором подчеркивалась ключевая роль Комиссии в продвижении гендерного равенства, укреплении института семьи, охране материнства и детства, в выступлении в качестве эффективной платформы для сотрудничества между государственными органами, гражданским обществом и частным сектором. Благодаря эффективной работе Национальной комиссии Казахстан ратифицировал множество международных договоров и активно выполняет свои обязательства по устранению гендерного неравенства. Продолжающиеся систематические усилия направлены на расширение участия женщин в общественной деятельности и продвижение семейных ценностей, тем самым способствуя становлению справедливого Казахстана как государства, предлагающего равные возможности для каждого гражданина [77].

Простого принятия законов, обеспечивающих равные возможности для всех полов, недостаточно для того, чтобы бросить вызов устоявшимся стереотипам

относительно участия женщин в политике, которые глубоко укоренились в общественных структурах и общественном восприятии. Современная роль женщин продолжает оставаться предметом дискуссий, оказывая влияние на их участие в социальной, экономической и политической сферах, а также на эволюцию семейной динамики.

По данным Бюро Национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, представленность женщин на руководящих позициях, уровне принятия решений, в представительных и исполнительных органах власти остается крайне низкой. Данные представлены в таблице 1 [78].

Таблица 1 – Представленность женщин в РК на руководящих должностях и уровне принятия решений, в представительных и исполнительных органах власти.

№		2021		2022		2023	
		всего	из них жен.	всего	из них жен.	всего	из них жен.
1	Депутаты Сената Парламента РК	48	9	49	9	50	11
2	Депутаты Мажилиса Парламента РК	107	29	107	29	98	18
3	Депутаты областных, г. Астана, Алматы и Шымкент маслихатов	570	154	613	171	668	138
4	Депутаты городских маслихатов	722	201	687	193	617	166
5	Депутаты районных маслихатов	2158	687	2049	631	2130	482
6	Акимы областей, столицы и города республиканского значения, их первые заместители и заместители	94	9	81	5	81	6
7	Акимы городов являющихся административными центрами областей	214	5	217	5	217	5
8	Политические государственные служащие	737	67	726	59	731	61
	<i>в т.ч. центральные государственные органы</i>	<i>415</i>	<i>53</i>	<i>418</i>	<i>49</i>	<i>404</i>	<i>48</i>
9	Административные государственные служащие	82056	46039	83237	46487	82278	46055
	<i>в т.ч. центральные государственные органы</i>	<i>43043</i>	<i>25569</i>	<i>43864</i>	<i>25867</i>	<i>43335</i>	<i>25550</i>
10	Количество руководителей промышленных предприятий	34477	6795	35401	7114	36504	7372
11	Численность руководителей в квазигосударственном секторе	38317	17770	40313	19470	40255	19052
	Примечание: таблица составлена авторами						

Анализируя текущее положение женщин в высших представительных органах власти Казахстана, таких как Мажилис и Сенат, можно констатировать, что их доля значительно ниже минимальных международных стандартов. Это свидетельствует о наличии системных барьеров, препятствующих достижению гендерного равенства в политической сфере. В отношении выборных органов местной власти, представленных маслихатами, наблюдается постепенное

улучшение ситуации, однако данный прогресс также остается недостаточным по сравнению с общемировыми показателями. Динамика видна на рисунке 2.1.

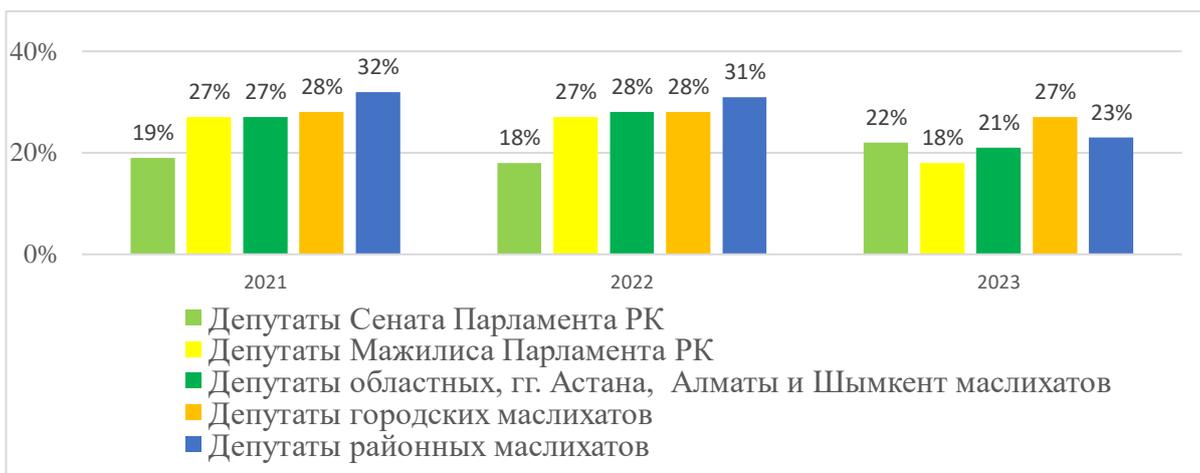


Рисунок 2.1 – Доля мест, занимаемых женщинами в Сенате, Мажилисе Парламента РК и местных маслихатах

Примечание: рисунок составлен авторами.

Согласно вышеуказанным данным Бюро, женщины составляют 55,4% среди государственных служащих в стране [78]. Несмотря на то, что эти цифры могут свидетельствовать о положительной динамике в области гендерного равенства, следует учитывать определенные нюансы. Например, политический корпус включает в себя сотрудников, которые определяют стратегические направления развития различных отраслей, сфер и регионов. В 2023 году только 8% этих должностей занимали женщины, тогда как к корпусу «Б» относятся госслужащие-исполнители, вот в этом корпусе женщин больше всего — 56%. Наглядно показано на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2 - Женщины – государственные служащие в РК

Примечание: рисунок составлен авторами.

Эти различия еще раз подчеркивают необходимость дальнейшего анализа и разработки стратегий, направленных на усовершенствование гендерного баланса в политическом контексте, что является важной предпосылкой для обеспечения равноправия и более эффективного управления в различных сферах общества.

Данные о количестве женщин руководителей в различных секторах экономики Казахстана подчеркивают существующие гендерные различия в карьерных возможностях и лидерстве. В частности, только 20% женщин занимают руководящие должности в промышленном секторе, в то время как в квазигосударственном секторе этот показатель значительно выше — 47%. С целью выполнения поручения Президента Республики Казахстан о достижении 30%-ной представленности женщин на руководящих позициях в организациях с государственным участием, группы компаний АО «Самрук-Казына» совместно с Национальной комиссией инициировали проект «Гендерное равенство». В рамках данного проекта 71 участница успешно завершила обучение и получила соответствующие сертификаты. Из числа выпускниц 15 уже включены в экспертные группы при центральных государственных органах и региональных комиссиях, занимающихся вопросами женщин и семейно-демографической политики, а еще 10 участниц удостоены возможности занимать руководящие должности в государственных компаниях. Данная инициатива была направлена на укрепление позиций женщин в управлении, и для увеличения женщин в руководящем составе до 30% к 2030 году [79].

В сфере предпринимательского лидерства в Казахстане наблюдается улучшение общей ситуации, однако имеются определенные аспекты, требующие внимания. Например, доля женщин, получающих гранты и кредиты, составляет менее трети от общего числа получателей [80]. Женщины в основном представлены в сегменте малого и микробизнеса, в то время как на крупных и средних предприятиях доминируют мужчины во всех областях деятельности. Следовательно, женщины часто не создают дополнительные рабочие места и, вместо этого, ограничиваются собственной занятостью.

Неравенство, наблюдаемое при распределении грантов, займов и участия в предпринимательском секторе, отражает многогранное влияние социально-культурных и экономических факторов на возможности женщин в различных сферах. Неравенство в доступе к финансовым ресурсам и более низкая представленность в крупных компаниях подчеркивают необходимость систематических реформ в области поддержки предпринимательской деятельности женщин.

К тому же, женщины, занимающиеся развитием бизнеса в Казахстане, сталкиваются с повышенными трудностями по сравнению с мужчинами вследствие различных факторов. Первоначально, традиционное распределение ролей в семье ограничивает доступ женщин к необходимым для успешного предпринимательства ресурсам, знаниям и времени. Во-вторых, социокультурный контекст оказывает влияние на общественное и личное восприятие женщин в бизнесе, создавая препятствия и ограничения для их профессионального роста и достижения успеха.

Почти половина субъектов МСБ в Казахстане возглавляются женщинами (49%), и они составляют значительную долю в индивидуальных предпринимателях (59%). Участие женщин в юридических лицах составляет 29%, в крестьянских хозяйствах - 27% [80]. Исходя из данных научного анализа, можно сделать вывод о значительном участии женщин в национальном предпринимательском секторе. Однако вероятно, что их присутствие в основном наблюдается в сегменте малых предприятий. В то же время, участие женщин ограничено на средних предприятиях, требующих больших финансовых ресурсов.

Другим ключевым фактором является доля работников на малых и средних предприятиях, возглавляемых женщинами, которая составляет 34% от общей численности рабочей силы в этом секторе. Это указывает на то, что в значительной степени женщины не создают новые рабочие места, а занимаются преимущественно самозанятостью. Например, количество индивидуальных предпринимателей-женщин (719 тыс. человек) практически соответствует количеству занятых в ИП (726 тыс. человек) [80].

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что в настоящее время потенциал женщин-предпринимателей в создании дополнительных возможностей для трудоустройства и стимулировании роста средних предприятий используется не в полной мере.

С целью уменьшения неравенств необходимо внедрение целенаправленных мер, включая разработку программ финансовой поддержки для женщин-предпринимателей, обучение финансовой грамотности, организацию специализированных курсов и менторских программ. Эти меры могут существенно расширить доступ женщин к финансовым ресурсам и создать благоприятные условия для их активного участия в экономике.

Региональный разрез женского предпринимательства в Казахстане представлен на рисунке 2.3 [80].

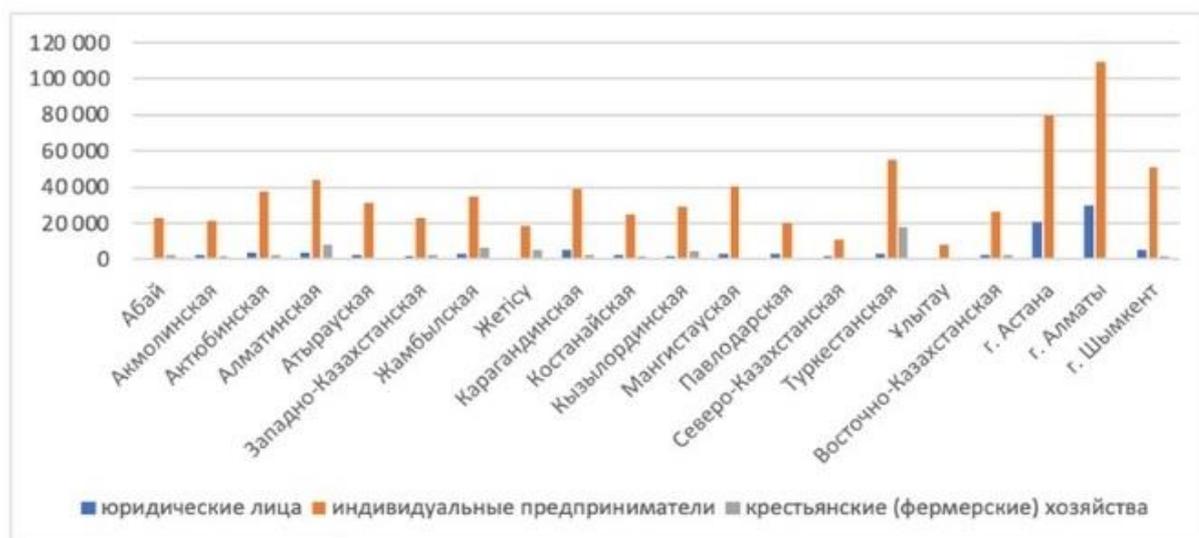


Рисунок 2.3 – Женское предпринимательство в регионах Казахстана
Примечание: рисунок приведен по источнику [80].

Большинство организаций, возглавляемых женщинами, сосредоточены в таких городах, как Алматы (30 000) и Астана (20 000). За пределами этих городов значительно меньше юридических лиц, возглавляемых женщинами, при этом Шымкент занимает третье место с показателем 5400.

По количеству индивидуальных предпринимателей лидируют снова Алматы (109197) и Астана (79623), за которыми следуют Туркестанская область (55141) и Шымкент (50887).

Что касается крестьянских (фермерских) хозяйств, возглавляемых женщинами, то лидирующими регионами являются Туркестанская (18 065), Алматинская (7 889) и Жамбылская области (6 380).

В Улытау (494), Жетысу (1251) и Абайской (1281) областях самое низкое количество юридических лиц, возглавляемых женщинами. Аналогичным образом, в Улытау (8 192), Жетысу (18 375) и Северо-Казахстанской (10 804 областях) меньше всего индивидуальных предпринимателей.

В области Улытау наименьшее число зарегистрированных индивидуальных предпринимателей, возглавляемых женщинами, но они составляют 37 на 1000 человек, что превышает показатели других регионов, таких как Павлодарской (26 на 1000 человек), Жетысу (26 на 1000 человек) и Северо-Казахстанской (20 на 1000 человек) областей.

За исключением городов республиканского значения, регионами с наименьшим количеством крестьянских (фермерских) хозяйств, возглавляемых женщинами, являются Мангистауская (980), Атырауская (941) и Улытауская (933) области.

Города республиканского значения и плотно населенные регионы играют ключевую роль в стимулировании роста предприятий, возглавляемых женщинами, в сегментах малого и среднего бизнеса. Вместе с тем, вновь развивающиеся районы, такие как области Абай, Жетысу и Улытау, также демонстрируют положительную динамику. Однако существует значительный разрыв в статистике предприятий, руководимых женщинами, между различными регионами, что указывает на значительный неиспользованный потенциал женского предпринимательства в некоторых областях.

Отдельно стоит отметить, что разрыв в заработной плате женщин и мужчин в Казахстане составляет 25%. Для сравнения в Бельгии разрыв равен 3,4%, Норвегии – 4,8%, ФРГ – 5,6%, Великобритании – 12,3%, Канаде – 16,1%, США – 17,7%, Латвии – 20,3%, Японии – 22,5%, Израиле – 22,7%, Южной Корее – 31,5% [81].

В целях расширения экономических прав и возможностей женщин и активизации их деятельности было разработано множество правительственных инициатив. К ним относятся такие программы, как "Дорожная карта бизнеса-2025", "Дорожная карта занятости", а также различные программы, направленные на развитие женского предпринимательства, микрокредитования, специально разработанные для поддержки именно женского бизнеса. Этот импульс находит дальнейшее отражение в Концепции семейной и гендерной политики Республики Казахстан на период до 2030 года [82], в рамках которой

правительство обязалось расширить участие женщин в секторах, в которых традиционно доминируют мужчины, наряду с освоением новых областей, таких как информационные технологии, коммуникации, туризм и развлечения. Более того, правительство взяло на себя обязательство обеспечить равный доступ к финансовым услугам для всех граждан к 2030 году и наметило планы по созданию учебных центров, направленных на усиление поддержки развития бизнеса и предпринимательской деятельности.

В Казахстане действуют различные институты развития предпринимательства, в том числе женского. Один из них АО «Фонд развития предпринимательства «Даму». Основной целью этого национального института является содействие развитию частного предпринимательства в нашей стране посредством оказания финансовой помощи. Он предлагает широкий спектр услуг и продуктов для предпринимателей, таких как финансирование по программам бизнес-кредитования, осуществляемым банками второго уровня, микрофинансовыми организациями и лизинговыми компаниями по льготным ставкам. Кроме того, он предоставляет гарантии по кредитам предпринимателям через банки второго уровня, субсидирует процентные ставки по кредитам и оказывает консультационную помощь, а также распространяет информационно-аналитические ресурсы для поддержки предпринимателей.

Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан "Атамекен" учредила Совет деловых женщин. Кроме того, при региональных палатах предпринимателей были созданы региональные советы деловых женщин с соответствующими советами на районном уровне. Основной целью создания этих советов является расширение участия, прав и возможностей женщин-предпринимателей на региональном уровне. Цели Совета включают стимулирование экономической активности женщин-предпринимателей, содействие вовлечению женщин в частное предпринимательство, оказание поддержки их экономическим инициативам и расширение их экономических перспектив [83].

В 2018 году Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан "Атамекен" учредила Фонд, занимающийся развитием женского предпринимательства [83]. Этот фонд в настоящее время действует как некоммерческая организация с широким спектром обязанностей, которые включают предоставление консультационных услуг и информационных ресурсов женщинам-предпринимателям, проведение мероприятий, способствующих развитию женского предпринимательства, распространение литературы, периодических изданий и онлайн-материалов, касающихся бизнеса, содействие образованию, профессиональной подготовке и исследовательские инициативы, организация благотворительной деятельности, а также участие в совместных усилиях с национальными, международными и зарубежными ассоциациями, фондами и корпорациями для оптимизации эффективного и взаимовыгодного взаимодействия.

В связи с этим государство внедрило механизмы выделения финансовых ресурсов женщинам-предпринимателям через национальные институты

развития. В последнее время наблюдается резкий рост предоставления кредитов и субсидий для поддержки бизнеса, которым руководят женщины. Тем не менее, как указывалось ранее, практический доступ женщин-предпринимателей к такой финансовой помощи зачастую остается ограниченным.

Вовлечение женщин-руководителей в работу профессиональных ассоциаций играет ключевую роль в укреплении женского лидерства и предпринимательства. Широкое распространение информации о деятельности таких организаций среди женщин способствует их активной участи в них. Создание специализированного информационного центра кадровых ресурсов имеет решающее значение для укрепления институциональной инфраструктуры. Предполагается, что этот центр будет служить хранилищем общественной информации, касающейся женщин-предпринимателей и тонкостей ведения бизнеса с учетом гендерных аспектов. Содействуя свободному доступу к такой информации, центр готов предоставить женщинам жизненно важные ресурсы и возможности, необходимые для успешной предпринимательской деятельности.

Неправительственные организации (НПО) играют ключевую роль в преобразовании общества и прилагают согласованные усилия для укрепления положения женщин в обществе. Выступая в качестве посредников между населением и государственными структурами, эти организации вносят существенный вклад в решение множества вопросов, связанных с улучшением положения женщин в обществе.

Многие организации в Казахстане активно выступают за развитие женского предпринимательства, включая, но не ограничиваясь этим: Ассоциация деловых женщин Казахстана, Союз женщин-предпринимателей Казахстана, Альянс Женских сил, Феминистская лига, Республиканский совет женщин, Женская ассоциация развития и адаптации, Бизнес-ассоциация женщин-предпринимателей "АЗИЯ" и т.д. [80].

Эти организации участвуют в различных инициативах, направленных на предоставление рекомендаций и помощи женщинам в различных сферах. Кроме того, они активно способствуют развитию лидерских качеств у женщин и способствуют более активному вовлечению женщин в общественную деятельность в стране.

Стоит подчеркнуть, что, несмотря на продолжающиеся позитивные реформы, направленные на содействие гендерному равенству и укреплению статуса женщин в казахстанском обществе, сохраняются препятствия, мешающие эффективной самореализации женщин в нашей стране. В этой связи, согласно докладу Всемирного экономического форума (ВЭФ) о гендерном разрыве 2024, Казахстан занимает 76-е место среди 146 стран [84]. Глобальный индекс гендерного разрыва ежегодно оценивает текущее состояние и эволюцию гендерного равенства по четырем ключевым аспектам (экономическое участие и возможности, уровень образования, здоровье и выживание, а также расширение политических прав и возможностей). Это самый продолжительный индекс, отслеживающий прогресс в усилиях многих стран по устранению этих пробелов с течением времени с момента его создания в 2006 году.

Так в 2024 году семь экономик, входящих в Евразию и Центральную Азию, достигли уровня равенства, равного или превышающего 67%, из них три страны с наилучшими показателями – 71%: Армения (72.1%, 64-е место), Грузия (71.6%, 69-е место) и Казахстан (71%, 76-е место).

В Казахстане были достигнуты значительные успехи в области обеспечения гендерного равенства в сфере образования, о чем свидетельствует высокий балл 0,999 из 1 в категории "уровень образования", а также в сфере здравоохранения, набравший 0,976 балла в категории "здоровье и выживание". Эти результаты свидетельствуют о заметном прогрессе в доступе женщин к образованию и медицинским услугам в стране. Однако в категориях "экономическое участие и возможности" и "расширение политических прав" Казахстан показал более низкие результаты, что указывает на необходимость улучшения условий и возможностей для женщин в сферах экономики и политики, следовательно нашей стране можно и нужно перенимать позитивный зарубежный опыт по активному привлечению женщин в общественно-политическую и экономическую сферы с учетом местной казахстанской специфики.

Итак, ситуация с активным политическим продвижением женщин сегодня обусловлена несколькими ключевыми факторами. Однако, важно понимать, что успех этого процесса будет зависеть от взаимодействия и взаимопонимания между государственной политикой, программами поддержки, развитием женского движения в стране и гендерными позициями политических партий. Женщины составляют значительную часть избирательного корпуса, и их активное участие и поддержка играют ключевую роль в формировании успешной политической стратегии. Таким образом, развитие женской политической активности не только зависит от сферы политики как условия, но и от активного участия и влияния женщин в политическом процессе.

2.2 Практика государственной поддержки женского лидерства в Северо-Казахстанской области

Региональный разрез женского лидерства также демонстрирует, что женщины представлены в органах власти крайне неравномерно. Согласно данным Бюро Национальной статистики численность населения Северо-Казахстанской области на 1 февраля 2024г. составила 529,4 тыс. человек, в том числе 259,3 тыс. человек (49%) – городских, 270,1 тыс. человек (51%) – сельских жителей. Если брать в соотношении количества мужчин и женщин, то мужчины составляют 48,3%, а женщины – 51,7% [78]. Тем не менее, представленность женщин на высших должностях местных органов власти крайне низкая, как видно из Таблицы 2 [85].

Таблица 2 – Количество женщин в местных исполнительных органах (МИО) Северо-Казахстанской области

№		2019		2020		2021		2022		2023	
		всего	из них жен.								
1	Заместители акима области	5	0	5	0	5	0	3	0	3	0
2	Акимы районов	13	0	13	0	13	0	13	0	13	1
3	Заместители акимов районов	42	13	42	11	42	9	42	9	42	10
4	Акимы сельских и поселковых округов	190	35	190	38	190	39	190	40	190	41
5	Руководители политических партий	6	0	6	0	6	0	6	1	6	0
6	Руководители в МИО	349	81	347	82	352	87	331	82	328	82
7	Заместители руководителей в МИО	139	45	139	48	132	43	130	40	129	40

Примечание: таблица составлена авторами

Стоит отметить, что в 2023 году в Казахстане в пилотном режиме прошли выборы районных акимов. И по итогам этапа выдвижения кандидатов Центральная избирательная комиссия вынуждена была констатировать, что из 249 претендентов на должность районного акима по всему Казахстану было всего 13 женщин (5%) [86]. В итоге, из 13-ти женщин на выборах акимов районов 5 ноября 2023 года были избраны только двое, в том числе Елена Степаненко из Северо-Казахстанской области, которая набрала 82,5% голосов и стала акимом Мамлютского района. Это произошло в регионе впервые за долгое время.

В целом же, на рисунке 2.4 видно, что представленность женщин в МИО на руководящих должностях за последние 5 лет остается на одном уровне [85].

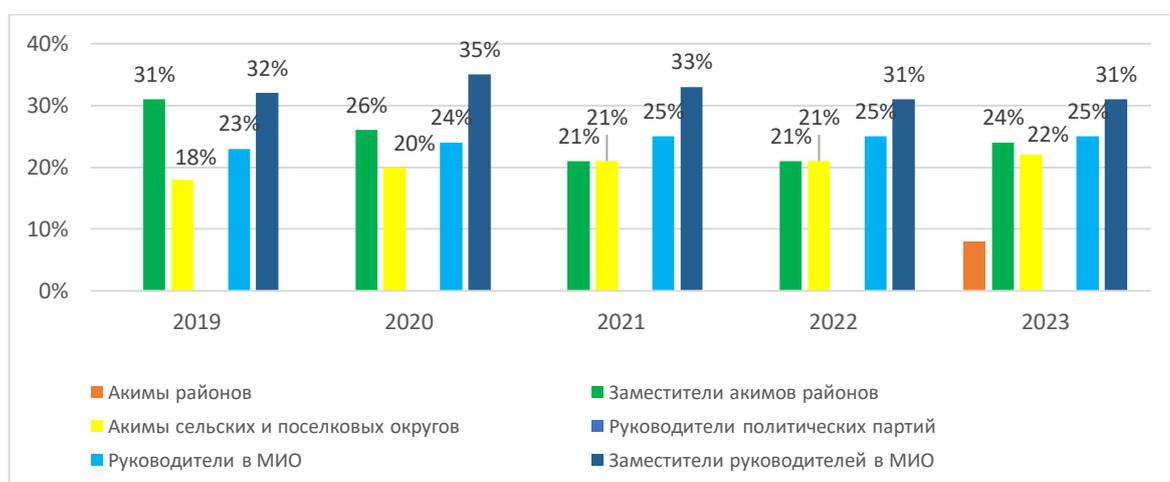


Рисунок 2.4 – Представленность женщин в МИО

Примечание: рисунок составлен авторами.

Роль женщин-депутатов в формировании законодательных решений и управлении регионом важна и значительна. Их участие обогащает политический диалог, предоставляя разнообразие мнений и помогая учесть интересы различных социальных групп. Особое внимание к социальным вопросам, здравоохранению, образованию, защите прав женщин и семейным вопросам способствует развитию общества и благополучию региона. Их участие способствует построению более справедливой и равноправной общественно-политической системы, что содействует устойчивому развитию региона. В итоге, их вклад в принятие решений является важным фактором для социального и политического развития общества.

В таблице 3 представлены данные о количестве женщин в представительных органах местной власти (маслихатах) в Северо-Казахстанской области [85]. Как видно из данной таблицы, диспропорция между представленностью мужчин и женщин в маслихатах до сих пор сохраняется без особых существенных изменений.

Таблица 3 – Количество женщин в маслихатах СКО

№		2019		2020		2021		2022		2023	
		всего	из них жен.								
1	Депутаты областного маслихата	29	4	28	4	30	10	30	10	30	8
2	Секретари областного маслихата	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
3	Депутаты городского маслихата	19	6	19	6	18	6	18	7	18	4
4	Секретари городского маслихата	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
5	Депутаты районных маслихатов.	162	46	147	44	144	48	146	49	139	60
6	Секретари районных маслихатов	13	3	13	3	13	5	13	5	13	5

Примечание: таблица составлена авторами

С начала 2020 года в Казахстане впервые было внесено законодательное предложение о введении квот для женщин и молодежи в партийных списках кандидатов на выборах в Маслихаты и Мажилис Парламента Республики Казахстан. В том же году были приняты поправки в законы Республики Казахстан «О выборах в Республике Казахстан» и «О политических партиях», согласно которым партийные списки формируются с учетом не менее 30% представительства женщин и молодежи [87, 88]. По итогам внесенных поправок

доля женщин в местных представительных органах власти всех уровней в 2021 году превысила 30%. Данный факт наглядно виден на Рисунке 2.5 [85].

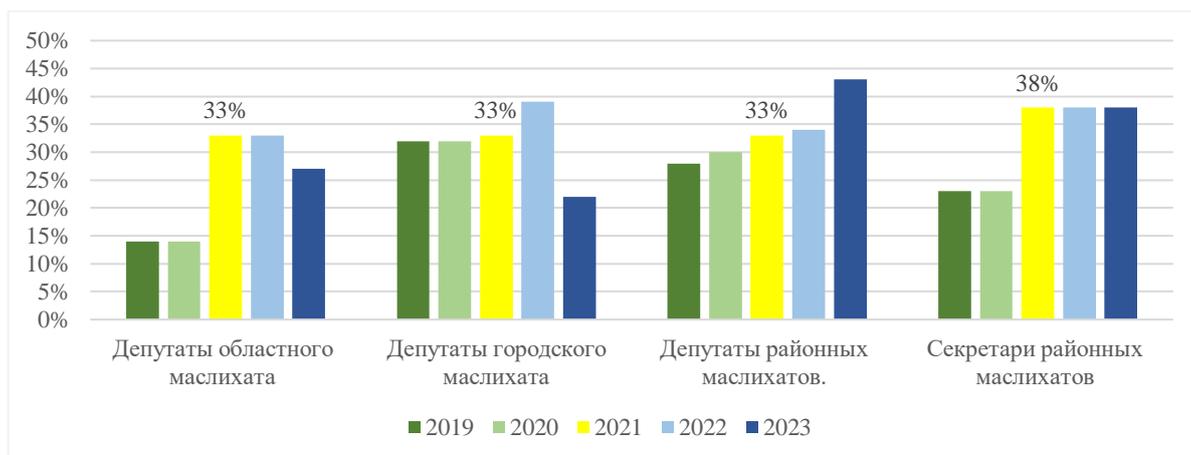


Рисунок 2.5 – Представленность женщин в местных представительных органах

Примечание: рисунок составлен авторами.

Стоит отметить, что действующими депутатами Сената Парламента РК от Северо-Казахстанской области также являются две женщины – Перепечина Ольга Валентиновна и Рахметова Асем Калашбаевна.

Что касается предпринимательской сферы, то на территории Северо-Казахстанской области в 2023 году количество действующих субъектов малого и среднего предпринимательства составляет более 35,3 тыс. единиц, в том числе 15,3 тыс. единиц субъектов бизнеса или 43,3 % возглавляют женщины-предприниматели [85].

По инструменту субсидирование женщинам-предпринимателям одобрено 83 проекта на 4,7 млрд. тенге, по гарантированию подписано 38 договоров гарантий на сумму кредитов 1,1 млрд. тенге, по грантовому финансированию выдано 2 гранта на 9,368 млн.тенге [85].

На постоянной основе, согласно графику, осуществляются выезды в районы области мобильной группы в составе членов комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике, представителей уполномоченных государственных органов в сфере занятости, бизнеса, образования с целью проведения тренингов, консультаций, семинаров по финансовой грамотности для сельских женщин.

На территории области в 2023 году насчитывается 10 активных НПО, занимающихся вопросами семейной и гендерной политики. В рамках государственного социального заказа реализовано 13 проектов на сумму 9 806,4 тыс. тенге, направленных на укрепление семьи, гендерного равенства. Проведены конференции на тему «Формирование предпринимательского потенциала у женщин на селе». В регионе действует школа «Женского политического лидерства». Комиссией по делам женщин и семейно-

демографической политики при акиме СКО сформирован пул лидеров-женщин по Северо-Казахстанской региона [85].

В сентябре 2023г.в рамках государственного социального заказа в Петропавловске прошло пятидневное обучение в школе женского лидерства по концепции республиканской информационно-образовательной программы «Tomiris», в котором участие приняли 24 человека, 90% из них — это жительницы города Петропавловска [85]. Обучение было направлено на повышение лидерского потенциала женщин (программа проводилась второй год подряд, в 2024 году программа изменена, продолжительность составила 2 дня). Главная цель обучения — это вовлечение в политическую и экономическую жизнь страны женщин-лидеров общественного мнения, начинающих женщин-предпринимателей, представителей государственных и квазигосударственных структур с опытом работы в соответствующей сфере не менее двух лет.

Участницы прошли практические занятия у опытных и квалифицированных тренеров, лекторов и экспертов. Они изучали такие темы как "Искусство ведения переговоров и публичных выступлений", "Основы проектного подхода и управления", "Политические и экономические реформы в Республике Казахстан" и "Развитие лидерских навыков у женщин".

В рамках проводимого исследования государственной политики поддержки женского лидерства с участниками проекта «TOMIRIS» было проведено экспертное интервью с целью анализа данной программы в регионе. Было опрошено 10 респондентов.

На вопрос «Вы являлись участницей программы «TOMIRIS». Почему Вы решили участвовать в данной программе?» большая часть респондентов ответила, что участие в этой программе эта уникальная возможность для расширения их знаний и навыков в области лидерства и управления. Несколько участников дополнительно отметили, что участие в программе позволяет им познакомиться с другими профессионалами и лидерами, что способствует обмену опытом и созданию полезных профессиональных связей.

На вопрос «Достигли ли Вы того, для чего участвовали в программе? В чем это выразалось? Лично для Вас участие в программе способствовало повышению ваших лидерских качеств, компетенций?» все респонденты отметили, что программа в большей степени посодействовала установлению ценных профессиональных связей с другими участниками программы и наставниками, что расширило кругозор и открыло новые возможности для сотрудничества и обмена опытом. Некоторые участники отметили, что им все же не хватило практических занятий для совершенствования своих лидерских компетенций.

На вопрос «Какие проблемные моменты в реализации данной программы Вы могли бы ответить? Что Вам не понравилось?» опрошенные единодушно ответили, что программа была насыщена теоретическими материалами и лекциями, но не всегда хватало практических упражнений и кейсов для закрепления знаний. Больше интерактивных сессий и практических задач помогли бы лучше понять и применить изученные концепции. Отдельным

моментом были отмечены организационные вопросы, например, такие как расписание занятий или координация мероприятий, не были четко продуманы, что приводило к неудобствам для участников.

На вопрос «Что бы Вы посоветовали улучшить в содержании программы, организации тренингов?» половина опрошенных порекомендовало включить в обучающую программу интерактивные воркшопы, симуляцию и кейс-стадии для отработки теоретических знаний на практике, а также проведение ролевых игр, позволяющих участникам погрузиться в реальные ситуации и решать их в условиях, приближенных к реальности, расширить программу обучения дополнительными темами и увеличить сроки обучения, так как участницы посчитали, что 5 дней очень мало. Также было высказано мнение о приглашении различных специалистов и экспертов для проведения мастер-классов и лекций, что позволит участникам получить более широкий взгляд на обсуждаемые темы. Несколько участников отметило, что необходимо более конкретная проработка механизмов для дальнейшей поддержки и развития участников. Например, создание сети выпускников с регулярными встречами и семинарами помогло бы поддерживать мотивацию и обмен опытом.

На вопрос «В целом после завершения программы появилась ли у Вас мотивация проявляться в качестве лидера своей сферы больше, ярче?» большая часть опрошенных ответила, что после завершения программы «TOMIRIS» у них действительно появилась сильная мотивация проявляться в качестве лидера в своей сфере. Программа оказала значительное влияние на мое самоощущение и уверенность в своих силах. Участницы стали более активно участвовать в различных проектах и инициативах, делиться своими идеями и вдохновлять других. Программа помогла лучше понять свои сильные стороны и научиться эффективно их использовать, что позволило занять более активную и заметную позицию в моей профессиональной деятельности.

На вопрос «Как Вы считаете, что мешает женщинам в СКО проявлять себя в качестве лидеров в своих сферах деятельности, занимать руководящие позиции и двигаться по карьерной лестнице?» все респонденты выделили несколько основных аспектов в данном вопросе. Во-первых, это культурные и социальные стереотипы. Традиционные гендерные роли и ожидания могут ограничивать женщин в стремлении к лидерству. Общество часто ожидает, что женщины будут заниматься домашними делами и воспитанием детей, что ограничивает их карьерные возможности. Во-вторых, неравенство в доступе к образовательным и профессиональным возможностям. Женщины могут сталкиваться с ограничениями в доступе к образованию и профессиональному обучению, что влияет на их карьерные перспективы. В-третьих, это дискриминация на рабочем месте. Женщины могут сталкиваться с дискриминацией при приеме на работу, продвижении по службе и в уровне оплаты труда. Это создает дополнительные барьеры на пути к лидерским позициям. В-четвертых, это баланс работы и личной жизни. Женщины часто сталкиваются с трудностями в совмещении карьерных устремлений с семейными обязанностями. Недостаток гибких рабочих условий может ограничивать их возможности для карьерного роста.

Наконец, это самооценка и уверенность. Некоторым женщинам может не хватать уверенности в своих силах и навыках, что мешает им стремиться к лидерским ролям и бороться за повышение.

Для преодоления этих барьеров необходимо работать над изменением общественных стереотипов, обеспечивать доступ к образовательным и профессиональным ресурсам, создавать условия для баланса работы и личной жизни, а также развивать программы поддержки и наставничества для женщин.

На заключительный вопрос «На Ваш взгляд что необходимо женщинам в СКО, какие инициативы нужны, чтобы повысить представленность женщин на топовых должностях?» мнения респондентов были разнообразными. Одна часть опрошенных считает, что необходимо установление законодательных квот на уровне хотя бы 30% для женщин в различных сферах управления и принятия решений, а также создание программ менторства, где успешные женщины-лидеры будут наставниками для тех, кто только начинает свой карьерный путь, помимо этого требуется обеспечить регулярные встречи, семинары и мастер-классы для обмена опытом и знаниями. Другая часть считает, что нужно организовывать женские профессиональные сообщества и клубы для нетворкинга и взаимопомощи, а также проводить регулярные конференции, форумы, встречи, бизнес-завтраки, где женщины смогут делиться опытом и находить новых партнёров и возможности для карьерного роста. Многие сходятся во мнении, что необходимо проведение информационных кампаний, направленных на изменение гендерных стереотипов и повышение осведомленности о важности равенства.

Таким образом, программа «ТОМИРИС» показала хорошую эффективность в достижении своих целей. Однако для дальнейшего улучшения программы необходимо акцентировать внимание на выявленных проблемах, а также продолжить работу над расширением контента и структуры тренингов, разработать единый годовой учебный план, наладить дальнейшую связь с участницами и постоянно обновлять, развивать данную программу.

Помимо интервью в СКО был проведен ряд экспертных встреч, где мы рассматривали роль женщин-лидеров. Вопросов к участницам встречи было много. В ходе беседы были озвучены причины, по которым женщины не идут на руководящие должности. Вот главные из них:

1. Страх и неуверенность в своих силах, повышение зоны ответственности. Так одна из участниц фокус-группы рассказала о том, что ей предлагали повышение, но она отказалась: «Однажды у меня была возможность взять на себя руководящую должность. Это было очень ответственное решение, которое могло повлиять на мою карьеру. Однако, я внезапно почувствовала страх, неуверенность в своих силах. Мне показалось, что я не готова к таким серьезным вызовам, что не смогу справиться с новыми обязанностями. Эти чувства заставили меня отказаться от этой возможности, конечно же в последствии очень сожалела об этом решении».

2. Нежелание выходить из зоны комфорта. В ходе обсуждения несколько человек согласились с высказыванием респондента: «Когда мне предложили

руководящую должность, я не хотела выходить из зоны комфорта. Я чувствовала, что моя текущая роль и обязанности вполне устраивают меня, и что перемена на новую, более ответственную позицию, принесет слишком много неизвестности и изменений. В этот момент я решила придерживаться знакомой и удобной обстановки, отклонив возможность стать руководителем».

3. **Общественные ожидания и стереотипы.** Так респондент сказал: «Когда мне было предложено возглавить отдел, я почувствовала какое-то давление. Вокруг меня было много людей, у которых прочно укоренилось представление о том, что должен быть руководителем только мужчина. Я чувствовала, что мое несоответствие этим стандартам вызовет осуждение и недовольство со стороны коллег. Так даже если мне предложат выбрать проголосовать за кандидатуру мужчины или женщины на место руководителя, я сама бы голосовала за мужчину, мне кажется».

4. **Дух соперничества, конфликты, разделение по функциональным блокам.** «Однажды я приняла решение отказаться от предложенного мне повышения, так как в то время в нашем коллективе царил сильный дух соперничества. Конфликты между коллегами, разделение на функциональные блоки препятствовали нормальному взаимодействию и совместной работе. И если бы я согласилась на это предложение, то это усугубило ситуацию», - рассказала участница исследования.

5. **Увеличение нагрузки на сотрудников государственных органов, после оптимизации.** На встрече было отмечено, что пару лет назад произошла оптимизация государственного аппарата, в результате которой некоторые отделы были реорганизованы. Функциональные обязанности были перераспределены между оставшимися отделами. Увеличение рабочей нагрузки на сотрудников привело к значительному стрессу и ухудшению общей атмосферы в коллективе. В свою очередь, руководитель вынужден был сочетать работу в своей профессиональной области с изучением новых направлений и обязанностей.

6. **Трудность при поддержании баланса между работой и заботой о семье, нежелание ездить в длительные командировки.** В ходе беседы была отмечена сложность совмещения между работой и семейными обязанностями. Многие отметили, что посвящение себя работе на руководящей позиции требует множества усилий и времени, что мешает им уделить достаточно внимания своей семье. Кроме того, некоторые не желают отправляться в длительные командировки, что также является причиной принятия решения об отказе от руководящей должности. Эти аспекты являлись для многих приоритетными, и они выбрали баланс между карьерой и личной жизнью в ущерб продвижению по служебной лестнице, несмотря на достойную заработную плату, возможность карьерного роста и т.д.

Вышеприведенные данные позволяют провести SWOT-анализ по совершенствованию государственной политики по поддержке женского лидерства, который представлен в таблице 4.

Таблица 4 – SWOT анализ по совершенствованию государственной политики по поддержке женского лидерства

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Законодательная поддержка: наличие законов и НПА, направленных на обеспечение генд. равенства и поддержку женского лидерства;	1. Недостаток данных и исследований: ограниченное количество исследований и данных о женском лидерстве и его влиянии на экономику и общество;
2. Финансирование и ресурсы: выделение государственных и международных грантов на программы по развитию ЖЛ;	2. Низкое количество программ менторства и наставничества для женщин.
3. Активная работа Национальной комиссии, НПО и других организаций в продвижении вопросов гендерного равенства;	3. Несоответствие между городскими и сельскими районами в доступе к ресурсам и возможностям для женщин;
4. Позитивные примеры успешных женщин-лидеров, которые служат ролевыми моделями и вдохновляют других.	4. Культурные и социальные стереотипы, которые препятствуют равному участию женщин в политике и управлении.
Возможности	Угрозы
1. Международное сотрудничество для реализации программ поддержки женского лидерства;	1. Социальное сопротивление со стороны части общества, не готовой к изменениям и равенству полов;
2. Использование новых технологий: внедрение онлайн-курсов и платформ для обучения и нетворкинга;	2. Политическая нестабильность может негативно сказаться на реализации государственных программ и инициатив;
3. Расширение программ менторства и наставничества, где успешные женщины будут наставниками для других;	3. Экономические кризисы и трудности могут привести к сокращению финансирования программ поддержки ЖЛ;
4. Кампании по повышению осведомленности на изменение гендерных стереотипов и популяризацию ЖЛ;	4. Непоследовательность политики: возможные изменения в государственной политике и приоритетах, которые могут привести к снижению поддержки женского лидерства.
5. Государственные инициативы и реформы. Введение 30% квоты в различных сферах управления и принятия решений для женщин.	
Примечание: таблица составлена авторами	

Таким образом, результаты анализа указывают на необходимость разработки поддерживающих программ и стратегий, направленных на устранение причин, мешающих женщинам занимать руководящие должности. Улучшение рабочей среды, снижение стереотипов и поддержка в балансе между работой и семьей могут помочь в создании более благоприятных условий для женского лидерства.

Заключение

В результате проведенного исследования подтвердились выносимые на защиту положения.

Государственная политика, направленная на поддержку женского лидерства в Казахстане, представляет собой важный и необходимый шаг к достижению гендерного равенства и устойчивого развития общества.

К достижениям казахстанской государственной политики по поддержке женского лидерства можно отнести: значительное увеличение числа женщин на руководящих должностях благодаря программам, таким как «TOMIRIS», развитие лидерских навыков и компетенций через участие женщин в специализированных тренингах и программах, внедрение законодательных инициатив, направленных на обеспечение равноправия и равных возможностей для женщин и мужчин в сферах труда и управления.

Следует отметить, что анализ текущих инициатив и программ, реализуемых в СКО, ранее не имел должного внимания со стороны исследователей. Тем не менее, в ходе проведенного исследования были зафиксированы значительные успехи в реализации государственной политики, поддерживающей женское лидерство.

Вместе с тем, наряду с достигнутыми результатами в вопросах поддержки женского лидерства, можно выделить несколько проблемных моментов, требующих особого внимания: во-первых, наблюдается недостаточная доступность образовательных и поддерживающих программ в сельских и удаленных районах, что ограничивает возможности женщин из этих территорий; во-вторых, существует неравномерное представительство женщин на руководящих должностях в различных секторах экономики, что свидетельствует о необходимости повышения их участия в управленческих процессах; в-третьих, социальные и культурные стереотипы продолжают оказывать негативное влияние на продвижение женщин к высоким должностям, создавая преграды на пути к реализации их потенциала; в-четвертых, некоторые законы и нормативные акты, направленные на поддержку женского лидерства, не всегда внедряются на практике, что затрудняет реальное достижение поставленных целей; и, наконец, отмечается недостаточная осведомленность женщин о своих правах и возможностях, что подчеркивает необходимость создания информационных кампаний и инициатив, способствующих их образованию.

Рекомендации по совершенствованию государственной политики по поддержке женского лидерства:

1. *Расширение географического охвата.* Настоятельно рекомендуется разработать и внедрить специализированные программы, нацеленные на поддержку женщин в сельских и удаленных районах.

2. *Укрепление менторства, наставничества, развитие лидерских качеств у женщин.* Данная инициатива предполагает активное внедрение круглогодичных программ, направленных на формирование и поддержку ЖЛ, менторства и наставничества. Основная цель предлагаемых программ заключается в создании

платформы для профессионального роста и личностного развития женщин, что в свою очередь будет способствовать их более активному вовлечению в процессы принятия решений на различных уровнях.

3. *Стимулирование участия в различных секторах.* Нужно адаптировать гос. программы таким образом, чтобы они обеспечивали равномерное участие женщин во всех секторах экономики и управления. Важно также внедрение систем стимулов для организаций, активно поддерживающих женскую трудовую активность и карьерный рост.

4. *Борьба с гендерными стереотипами.* В целях устранения препятствий для женщин, желающих занимать руководящие должности, необходимо продолжать работу по изменению общественного восприятия и разрушению гендерных стереотипов через массированные информационные кампании, направленные на развитие толерантности и принятия разнообразия, а также через внедрение образовательных программ, ориентированных на значимость гендерного равенства.

5. *Улучшение механизмов контроля и мониторинга.* Рекомендуется разработать более эффективные механизмы для контроля за реализацией положений законов и программ, касающихся поддержки женского лидерства. Это включает создание независимых органов, ответственных за мониторинг и оценку эффективности существующих инициатив, а также регулярное публикуемое обнародование отчетов о достигнутых результатах и проблемах, с которыми сталкиваются женщины на протяжении их карьерного роста.

6. *Повышение информированности.* Необходимо активизировать информ. кампании и обучающие программы, которые будут направлены на повышение уровня осведомленности женщин о их правах и возможностях. Существенная роль в данном процессе должна быть отведена социальным сетям и цифровым платформам, что позволит охватить широкую аудиторию.

7. *Введение квоты на уровне 30%.* Важным шагом в направлении усиления позиций женщин в руководящих органах различных уровней является постепенное введение квоты в 30% на женское представительство.

Таким образом, для достижения полной гендерной равноправности и устойчивого развития общества необходимо продолжать совершенствование государственной политики по поддержке женского лидерства. Внедрение рекомендованных мер позволит создать условия для более активного участия женщин в политической, экономической и социальной жизни страны, способствуя развитию Казахстана как современного и прогрессивного государства.

Список использованных источников

1. Baxter, J., and Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: a comparative study of the United States./ Sweden and Australia. *Gen. Soc.* 14, 275–294p.
2. Савинова С. Ю. *Лидерство в бизнесе: учебник и практикум для академического бакалавриата* / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., исп. и доп. — М.: 2019. - 158с.
3. Токаев: Женщины более внимательны к работе // *Zakon.kz.* - URL: <https://www.zakon.kz/sobytiia/6425020-tokaev-zhenshchiny-bolee-vnimatelny-k-rabote.html> . Дата обращения 26.06.2024
4. Успенская В.И. *Теоретическая реабилитация женщин в произведениях Кристины Пизанской. Пособие к курсу по истории феминизма.* Тверь, Феминист Пресс-Россия. 2003. - 56 с.
5. Локк Дж. *Два трактата о правлении.* Локк Дж. Соч.: в 3 т. / пер. с англ. и лат. — М.: Мысль, 1988. — Т. 3 / ред. и сост., авт. примеч. А. Л. Субботин. — 134с.
6. Монтескье Ш.-Л. *О духе законов.* - 1-е изд., исп. и доп. — Москва, 1955. - 65с.
7. Рассел Б. *История западной философии.* В 3 кн.: 3-е изд., исп. / Подгот. текста В. В. Целищева. - Новосибирск: Сиб. унив. изд-во; Изд-во Новосиб. ун-та, 2001. – 237-298с
8. Mill, John Stuart (1869). *The Subjection of Women* (1869 first ed.). London: Longmans, Green, Reader & Dyer. Retrieved 10, December 2012. 155p
9. Ленин В. *Что делать? Наболевшие вопросы нашего движения* // Издательство Т8, 2019 г. – 144-172с.
10. Дунаевская Р. *Роза Люксембург, освобождение женщин и марксистская философия революции* (1982). 1993. 54-162с.
11. Цеткин К. *Заветы Ленина женщинам всего мира.* Москва: Политиздат, 1974., - 72 с.
12. Гидденс Э. *Трансформация интимности.* Социологический журнал. 1995. № 4. 214–220 с.
13. Nieva V.F., Gutek B.A. (1980). Sex effects on evaluation. *Academy of Management Review.* 1980. № 5(2). Pp. 267–276
14. Chapman J.B. (1975). Comparison of male and female leadership styles. *Academy of Management Journal.* 1975. Т. 18. № 3. Pp. 645–650
15. Вержибок, Г.В. *Лидерство в социальном и образовательном пространстве: учеб.-метод. пособие* Г. В. Вержибок, В. И. Шупляк. – Минск: РИВШ, 2012. – 362 с.
16. Cantor D., Bernay T., Stones J. *Woman In Power.* PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 1998. Pp. 122
17. Ridgeway C.L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social issues.* 2001. № 57(4). Pp. 637–655

18. Graen G.B., Uhl-Bien M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective, *The leadership quarterly*. 1995. № 6(2). Pp. 219–247
19. Bass B.M., Avolio B. J. (1994). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human resource management*. 1994. T. 33. № 4. Pp. 549– 560
20. Eagly A.H., Johannesen-Schmidt M. C., Van Engen M.L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A metaanalysis comparing women and men. *Psychological bulletin*. 2003. T. 129. № 4. P. 569
21. Dahlerup D. *The Critical Mass Theory in Public and Scholarly Debates. Deeds and Words: Gendering Politics after Joni Lovenduski*. Colchester: ECPR, 2014. P. 137–163
22. Equal participation of women and men in decision-making processes, with particular emphasis on political participation and leadership. // Division for the Advancement of Women. - URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/index.html>. Дата обращения: 28.01.2024 г.
23. MATLAND, R. E. and MONTGOMERY, K. (eds.) *Women's Access to Political Power in Post-Communist Europe*, (Oxford: Oxford University Press, 2003). p.157
24. Borchorst A., Siim B. The women-friendly welfare states revisited. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 2002. No. 10:2. P. 90–98
25. Гардинер Ф., Лейенар М. «Решительные и смелые»: анализ политики «государства, дружественного женщинам», в Ирландии и Нидерландах. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / Под ред. Ф. Гардинер. М.: Идея-Пресс, 2000. 95–133 с.
26. Бхат Н., Сисодиа Р. Сила Шакти. Единение женской и мужской энергии в бизнесе / Под ред. Д. В. Ковпака; пер. с англ. А. Богдановой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. - 240 с.
27. Макки Дж., Сисодиа Р. Сознательный капитализм. Компании, которые приносят пользу клиентам, сотрудникам и обществу / Под ред. Т. Медведевой, пер. с англ. А. Коробейникова. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 336 с.
28. Максвелл Дж. С. 5 уровней лидерства / Пер. с англ. Л.А. Бабук. М.: Попурри, 2013. - 320 с.
29. Хьюлетт С. Э. Облик лидера. Недостающее звено между способностями и успехом / Пер. с англ. О. Улантиковой, М. Халецкого. М.: Альпина Паблишер, 2019. - 233 с.
30. Ryan M. K., Haslam S. A. The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions // *British Journal of Management*. - URL: <http://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>. Дата обращения: 22.01.24 г.
31. Bruckmüller S., Branscombe N. R. How women end up on the “glass cliff” // *Harvard Business Review*. - URL: <https://hbr.org/2011/01/how-women-end-up-on-the-glass-cliff> Дата обращения: 22.01.2024 г.

32. Zenger J. H., Folkman J., Sherwin R. H. et al. How to be exceptional: Drive leadership success by magnifying your strengths. New York: McGraw Hill Professional, 2012. 224 p
33. Hopkins M. M., O'Neil D. A., Bilimoria D. et al. Buried treasure: Contradictions in the perception and reality of women's leadership. // *Frontiers in Psychology*. 2021. Vol 12. Art. № 684705. - URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.684705/full>. Дата обращения: 20.01.2024 г.
34. Ammassari S., McDonnell D., Valbruzzi M. It's about the type of career: The political ambition gender gap among youth wing members. // *European Consortium for political research*. - URL: <https://ejpr.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-6765.12560>. Дата обращения: 28.03.2024 г.
35. Каширкина А. А., Морозов А. Н. Европейский опыт оценки гендерной проблематики: совместимость международных стандартов и национальных правовых подходов // *Женщина в российском обществе*. 2021. № 3. С. 3–17. – URL: <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.3.1>. Дата обращения: 20.01.2024 г.
36. Табаринцева-Романова К. М., Романенко П. Д. Развитие гендерной политики Европейского союза после 2010 года // *Ars Administrandi (Искусство управления)*. 2020. Т. 12, № 1. С. 161–175. – URL: <https://doi.org/10.17072/2218-9173-2020-1-161-175> Дата обращения: 20.01.2024 г.
37. Зарубин В. Г., Киселева Л. С. Гендерные аспекты лидерства в бизнесе: мировой опыт и Россия // zarubin-kiseleva.pdf. – URL: <http://gender.cawater-info.net/publications/pdf/zarubin-kiseleva.pdf>. Дата обращения: 20.01.2024 г.
38. Джаненова С. Эксперт: Больше женщин-управленцев - меньше коррупции. // *Международное информационное агентство «Казинформ»*. – URL: https://www.inform.kz/ru/ekspert-bol-she-zhenschin-upravlencev-men-she-korrupcii_a3443421. Дата обращения: 15.01.2024 г.
39. Джаненова С. «Стеклянный потолок» казахстанской госслужбы: невидим для мужчин, реальность для женщин. // *Власть*. – URL: <https://vlast.kz/obsshestvo/22353-steklannyj-potolok-kazahstanskoj-gossluzby-nevidim-dla-muzcin-realnost-dla-zensin.html>. Дата обращения: 15.01.2024 г.
40. Сарбаева Р.Е. Интеграция женщин в политический процесс один из источников обновления власти. // *Восток-Запад: Диалог культур. Материалы III Международного симпозиума*. Алматы, КазНУ им.аль-Фараби, 2001. 63-69с.
41. Хасанова Г. Женское политическое участие в РК // *Саясат*. 2002. - № 5.- 23-25с.
42. Алтынбекова Г. Гендерное измерение политического участия: новые концепции и подходы.// *Евразийское сообщество: общество, политика, культура*. - 1999, №2 (26). 69-72с.
43. Габдуллина К. Женщина и общество: социальные и политические аспекты // *Саясат*. 2003. - № 4. 27-28 с.

44. Сулейменова И.Б. Становление политического лидерства женщин в независимом Казахстане. Дисс. на соиск. учен. Степени канд. полит, наук. Алматы, 2002.-131 с.
45. Вержбицкая Н. Женщины идут в политику // Казахстанская правда. - 2002.- 19 декабря. - 15с.
46. Дьяченко С.А. Эффективная социально-экономическая гендерная политика как важный фактор развития общества//Саясат.-2000.-№100. 9-11с.
47. Мекебаева М.А. «Изменение социально-ролевых функций женщин в РК» // Саясат. 2000. - № 10. - 65-66 с.
48. Сарсенбаева Р. Гендерное восприятие и стереотипы. Личность в условиях социальных перемен. // Доклады международного симпозиума. КазГУ им. Аль-Фараби.-Алматы, 2000. 78-81 с.
49. Нысанбаева А.М. Социальные трансформации и изменения в сознании женщин // Саясат. 2002. - № 12 - 60-64 с.
50. Г. Надирова, Ш. Калиева, Д. Сейтметова. Женское лидерство в Казахстане как фактор социальной зрелости. // The Journal of Social Policy Studies. – URL: <https://doi.org/10.17323/727-0634-2022-20-1-125-136>. Дата обращения: 18.01.2024 г.
51. Таналинова А. Современное состояние и перспективы развития гендерной политики в Казахстане. // НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42963281&pff=1>. Дата обращения: 28.01.2024 г.
52. Kuzhabekova A., Almukhambetova A. Female academic leadership in the post-Soviet context. // Sage Journals Home. – URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1474904116682040>. Дата обращения: 28.03.2024 г.
53. Мусабаева З. Гендерная политика в Казахстане: состояние и перспективы. // НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=53815263>. Дата обращения: 20.01.2024 г.
54. Реализация гендерной политики в Казахстане. // OECD. – URL: https://www.oecd.org/gov/Russian_Gender_Kaz.pdf. Дата обращения: 20.01.2024 г.
55. Пекинская декларация 1995 года <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf>. Дата обращения 17.03.2024
56. Цели Развития Тысячелетия // Бюро Национальной статистики – URL: <https://stat.gov.kz/ru/sustainable-development-goals/millennium-development-goals/> Дата обращения 09.06.2024
57. Достижение сбалансированного участия женщин и мужчин в принятии политических и общественных решений в РФ // Отчет о лучших европейских практиках – URL: <https://rm.coe.int/report-balanced-participation-of-women-and-men-in-decision-making-in-t/16809e3c24> . Дата обращения 09.06.2024
58. Баллмер-Као, Т.Х. и Тремблей, М., «Методы голосования, политические партии и избрание женщин: введение» («Швейцарское обозрение политической науки» 14(4)) 2008, 609–630 с.

59. Совет Европы, 2017 «Balanced Participation of Women and Men in Decision-Making: Analytical Report — 2016 Data» // Страсбург: Совет Европы. URL: <https://rm.coe.int/analytical-report-data-2016-/1680751a3e> . Дата обращения 09.06.2024
60. Межпарламентский союз 2019, 2019. «Женщины в парламенте в 2018 году: год в обзоре». // Женева: Межпарламентский союз. - URL: <https://ipu.org/resources/publications/reports/2019-03/women-in-parliament-in-2018-year-inreview> Дата обращения 09.06.2024
61. Бунян, Диан и Дору Петрути. Региональное исследование политического представительства женщин в странах Восточного партнерства. 2-е изд. Страсбург: Совет Европы, 2017. 56-78с.
62. Krook, M.L., National Solution or Model from Abroad? Analyzing International Influences on the Parity Movement in France. *French Politics* 5(1) 2007, p. 3–19.
63. Баллингтон, Джули и Мюриэль Кахане, 2014. «Глава 9. Женщины в политике: финансирование для гендерного равенства». Финансирование политических партий и избирательных кампаний: справочник по вопросам политического финансирования), 300–343. Стокгольм: Международный институт демократии и содействия выборам. - URL: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/funding-ofpolitical-parties-and-election-campaigns.pdf>. Дата обращения 09.06.2024
64. C. Colleen H. Scully, Steven J. Rosenstone. "Women, Politics, and Power: A Global Perspective". NY, 2010. 96p.
65. Inglehart R., Norris P., *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change*, (New York: Cambridge University Press, 2013) p. 33-47.
66. Межпарламентский союз 2019. «Женщины в парламенте в 2018 году: год в обзоре». Женева: Межпарламентский союз. - URL: <https://ipu.org/resources/publications/reports/2019-03/women-in-parliament-in-2018-year-inreview> Дата обращения 09.06.2024
67. Wolbrecht C., Campbell D. E., *Leading by example: Female members of parliament as political role models* // *American Journal of Political Science* 51(4) 2007, p. 921–939
68. Международный институт демократии и содействия выборам. «Основа для разработки гендерной политики для политических партий». Стокгольм: Международный институт демократии и содействия выборам, 2016 г. 56p
69. Saxonberg S., *Women in East European parliaments* // *Journal of Democracy* 11(2) 2000: 145–148; Matland R. E., K. Montgomery (eds.) *Women's Access to Political Power in Post-Communist Europe*, (Oxford: Oxford University Press, 2007) p. 142-220
70. Бунян, Диан и Дору Петрути, 2017. Региональное исследование политического представительства женщин в странах Восточного партнерства. 2-е изд.) Страсбург: Совет Европы. - URL: <https://rm.coe.int/regional-study-on-women-s-political-representationin-the-eastern-part/168070b6a4/> Дата обращения 09.06.2024

71. Межпарламентский союз 2016 «Оценка гендерной чувствительности парламентов: Инструментарий по самооценке». Женева: Межпарламентский союз. - URL: <https://ipu.org/resources/publications/handbooks/2016-11/evaluating-gender-sensitivity-parliaments-self-assessment-toolkit>. Дата обращения 09.06.2024
72. В. Лысенко. Парламентские гендерные, социальные и иные квоты в государствах региона ОБСЕ – URL: <https://rfsv.ru/education/obuchenie/parlamentskie-gendernye-sotsialnye-i-inye-kvoty-v-gosudarstvakh-regiona-obse>. Дата обращения 07.07.2024
73. Какие программы по поддержке женского бизнеса работают в Казахстане// World news – URL: <https://dknews.kz/ru/biznes/328321-kakie-programmy-po-podderzhke-zhenskogo-biznesa> . Дата обращения 07.07.2024
74. Роль женщин в инновациях и технологиях обсуждают на Диалоге женщин Центральной Азии под председательством Казахстана. – URL: <https://eca.unwomen.org/ru/stories/feature-story/2023/06/women-leaders-from-central-asia-discuss-the-role-of-women-in-innovation-and-technology>. Дата обращения 07.07.2024
75. Курманбаева Ш. // В поддержку женского лидерства – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33379657&pos=6;-106#pos=6;-106 Дата обращения 11.06.2024
76. Основные задачи // Комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК – URL: <https://ultcom.kz/about> Дата обращения 11.06.2024
77. Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК– 25 лет // Служба центральных коммуникаций при Президенте Республики Казахстан – URL: <https://ortcom.kz/ru/novosti/1709729519> Дата обращения 11.06.2024
78. Сайт Бюро Национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК. – URL: https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=72&slug=-59&cat_id=9&lang=ru. Дата обращения 11.06.2024
79. Треть руководящих постов в группе «Самрук-Қазына» займут женщины // Samruk Kazyna – URL: <https://sk.kz/press-center/news/76815/?lang=ru>. Дата обращения 11.06.2024
80. Женское предпринимательство в Казахстане: видимость успеха // Forbes Kazakhstan. 08.03.2024. – URL: https://forbes.kz/articles/jenskoe_predprinimatelstvo_v_kazahstane_vidimost_uspeh. Дата обращения 11.06.2024
81. Gender wage gap. // OECD, 2021 – URL: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>. Дата обращения 11.06.2024
82. Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384> . Дата обращения 11.06.2024

83. Электронный ресурс Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен». - URL: <https://atameken.kz/ru/pages/300-sovet-delovyh-zhenshin>. Дата обращения 11.06.2024

84. Казахстан занял 76-е место в глобальном рейтинге гендерного разрыва ВЭФ. 12 июня 2024 год. – URL: <https://www.inform.kz/ru/kazakhstan-zanyal-76-e-mesto-v-globalnom-reytinge-gendernogo-razriva-vef-aa7382>. Дата обращения 11.06.2024

85. Перечень показателей справочника о работе комиссий по делам женщин и семейно-демографической политике при акиме СКО за 2019-2023 год.

86. 13 казахстанских женщин выдвинули свои кандидатуры на должность акима. // – URL: <https://orda.kz/13-kazahstanskih-zhenschin-vydvynuli-svoi-kandidatury-na-dolzhnost-akima-377392/> Дата обращения 11.06.2024

87. Конституционный закон Республики Казахстан от 28 сентября 1995 года № 2464. – URL: https://adilet.zan.kz/ras/docs/Z950002464/_z952464.htm Дата обращения 11.06.2024

88. Закон Республики Казахстан от 15 июля 2002 года № 344. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000344/z020344.htm> Дата обращения 11.06.2024

**Перечень вопросов для участниц фокус-группы на тему
«Женское лидерство и государственная политика: синергия перемен».**

1. Что такое женское лидерство в современном обществе и каковы его основные характеристики?
2. Какие ключевые факторы способствуют или, наоборот, препятствуют развитию женского лидерства в различных сферах в СКО?
3. Какова роль государственной политики в поддержке женщин на руководящих позициях и в принятии решений?
4. Каковы последствия недостаточного представительства женщин в управленческих структурах для общества и экономики в целом?
5. Какие программы и инициативы должны быть разработаны для увеличения числа женщин на высоких руководящих позициях?
6. Каковы личные и профессиональные барьеры, с которыми сталкиваются женщины-лидеры в процессе достижения высоких позиций?
7. Какие меры могут быть предприняты для изменения общественного восприятия женского лидерства и снижения стереотипов?
8. Каковы возможные синергетические эффекты взаимодействия между женским лидерством и различными аспектами государственной политики?

Перечень вопросов для экспертного интервью с участницами программы «TOMIRIS», проводимой в Северо-Казахстанской области.

1. Вы являлись участницей программы «TOMIRIS». Почему Вы решили участвовать в данной программе?

2. Достигли ли Вы того, для чего участвовали в программе? В чем это выразилось? Лично для Вас участие в программе способствовало повышению ваших лидерских качеств, компетенций?

3. Какие проблемные моменты в реализации данной программы Вы могли бы ответить? Что Вам не понравилось?

4. Что бы Вы посоветовали улучшить в содержании программы, организации тренингов?

5. В целом после завершения программы появилась ли у Вас мотивация проявляться в качестве лидера своей сферы больше, ярче?

6. Как Вы считаете, что мешает женщинам в СКО проявлять себя в качестве лидеров в своих сферах деятельности, занимать руководящие позиции и двигаться по карьерной лестнице?

7. На Ваш взгляд что необходимо женщинам в СКО, какие инициативы нужны, чтобы повысить представленность женщин на топовых должностях?