

**САЯСИ ҒЫЛЫМДАР ПРОБЛЕМАЛАРЫ
ПРОБЛЕМЫ ПОЛИТИЧЕСКОЙ НАУКИ
PROBLEMS OF POLITICAL SCIENCE**

XҒТАР 04.51.67

<https://doi.org/10.51889/2020-1.1728-8940.01>

С.Т. Сейдуманов¹, Ж.Сапарғалиқызы¹

*Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті
Нұр-Сұлтан, Қазақстан*

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТЕГІ ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ӘЙЕЛДЕР

Аңдатпа

Қазақстан әйелдерінің мемлекеттік қызметке келу ерекшеліктері мен себептері, әйелдердің билікте алатын орны, ашық және жасырын гендерлік дискриминациялар, ұлттық механизмнің институционалды дамуы сияқты маңызды мәселелер қарастырылады. Мемлекеттік деңгейде Қазақстанда гендерлік теңдік идеологиясы қабылданған. Сонымен қатар халықаралық адам құқығы аясындағы заңдар да сақталады. Бірақ бұл кәсіби сала мемлекеттік қызметтегі әйелдерді шектеп қана қоймайды, олар үшін өзіндік артықшылықтары бар. Мемлекеттік қызмет сияқты еңбек саласының маңызды артықшылығы-мансап құру мүмкіндігі. Мансап-ұйымның лауазымдық мәртебесі мен рөлінің өзгеруі, яғни тікелей жететін кәсіби ұтқырлық. Мемлекеттік қызметтегі әйел мансабының өзіндік ерекшеліктері тоқталу.

Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің саны олардың лауазымдарының сапасына ұласпайды, олар әлі де мемлекеттік биліктің жоғары эшелондарында, әсіресе заң шығару негізінде аз ұсынылған. Сонымен қатар, азаматтық қызметтің кадр құрамы, әсіресе оның төменгі деңгейінде қатты феминизацияланған көрінісін көруге болады. Қазіргі заманғы қазақстандық саясатта гендерлік теңдік идеяларын дамыту қажеттілігі ең алдымен, әйелдердің қоғамдық саяси және әлеуметтік-экономикалық дамуына толық көлемде қатыспайтынын куәландырады.

Түйін сөздер: қазақстандық әйелдер, мемлекеттік қызмет, институционалды жағдай, мансап, отбасы, стереотип, гендерлік теңсіздік, адам құқығы

С.Т. Сейдуманов¹, Ж.Сапарғалиқызы¹

¹*Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Нур-Султан, Казахстан*

КАЗАХСТАНСКИЕ ЖЕНЩИНЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация

В статье рассматриваются институциональные условия и возможности построения карьеры казахстанскими женщинами в органах государственного управления Республики Казахстан. Описываются созданные государством программы, стратегии и законодательные условия для участия казахстанских женщин в политике. Также соблюдаются законы в области международных прав человека. Данная профессиональная сфера не только ограничивает женщин на государственной службе, но и имеет свои преимущества для них. Важнейшим преимуществом такой сферы труда, как государственная служба, является возможностью построения карьеры. Карьера-это изменение должностного статуса и роли организации, то есть профессиональная мобильность, которая достигается непосредственно. Особенности женской карьеры на государственной службе.

Количество женщин на государственной службе не зависит от качества их должностей, которые все еще мало представлены на высоких эшелонах государственной власти, особенно на законодательной основе. Кроме того, можно увидеть, что кадровый состав гражданской службы, особенно на ее низком уровне, сильно феминизировано. Необходимость развития идей гендерного равенства в современной казахстанской политике свидетельствует, прежде всего, о том, что женщины в полной мере не участвуют в общественно-политическом и социально-экономическом развитии.

Ключевые слова: казахстанские женщины, государственная служба, институциональное положение, карьера, семья, стереотип, гендерное неравенство, права человека

J. Sapargalikyzy¹, S. T. Seidumanov¹

¹*L. N. Gumilyov Eurasian National University, Nur-sultan, Republic of Kazakhstan*

KAZAKH WOMEN IN PUBLIC SERVICE

Abstract

The article examines the institutional conditions and opportunities for building a career for Kazakh women in the public administration of the Republic of Kazakhstan. The author describes the state-created programs, strategies and legislative conditions for the participation of Kazakh women in politics. International human rights laws are also observed. This professional field not only restricts women in public service, but also has its own advantages for them. The most important advantage of such a field of work as public service is the possibility of building a career. A career is a change in the official status and role of an organization, that is, professional mobility, which is achieved directly. Features of women's career in public service.

The number of women in the public service does not depend on the quality of their positions, which are still poorly represented at the highest levels of government, especially on a legislative basis. In addition, you can see that the civil service personnel, especially at its low level, is strongly feminized. The need to develop ideas of gender equality in modern Kazakh politics shows, first of all, that women do not fully participate in socio-political and socio-economic development.

Keywords: Kazakhstan women, public service, institutional status, career, family, stereotype, gender inequality, human rights

Әйел адамдардың мемлекеттік қызметке келу себептерінің өзіндік ерекшеліктері бар. Қазақстандық саясатта әйелдердің ойып алатын орны бар. Олардың бір бөлігі мақсатты бағытталған саясатқа қадам басса, отбасындағы адамдардың ісін дәстүрлі жалғастыру мақсаты да жоқ емес, сонымен қатар кездейсоқ жолмен жеткендер мен келешегі үшін қадам басатындар тағы бар. Әйелдердің көзқарасына жүгінсек, қазақстандық саясатта әйелдер өте әлсіз танылған, «патриархатты», «стереотипті», «менталитет», «эссенциалистік» үлгіде түсіндіруге болады. Әйелдер саяси мансапқа жету жолын мемлекеттік қызметтегі кәсіби статусын әртүрлі жағдаймен түсіндіреді. Оларды осы орынға қою, шақыру арқылы, ер адамдардың (символикалық) тұрғыда қолдауымен келгенін аңғаруға болады. Стереотипті тұрғыда әйелдер ең бастысы ана және жармын деген ұстанымдарын алдыға тартады. Үй мен қызметті қатар алып жүру қиындықтарын айтады. Эссенциалистік тұрғыда әйелдің интуициялық даралығымен рационалды ер азаматтар қатарымен салыстырғанда өзге табиғаты бар әйелдер ерекшелігімен түсіндіріледі.

Қазақстанда мемлекеттік деңгейде әйелдер мен ерлердің гендерлік теңдік идеологиясы қабылданған, сәйкесінше барлық халықаралық құжаттардың адам құқығы аясында сақталуы заңды. Қазақстан Республикасының Конституциясының 14 бабында, онда кімде кім шығу тегі, әлеуметтік, мансаптық және мүліктік жағдайы, жынысы мен нәсілі, ұлты, тілі немесе нәсілі немесе басқа жағдайлары бойынша шектеулерге жол берілмеуі айқын жазылған.

Қазақстан сонымен қатар, бірқатар Конвенциялар мен БҰҰ және әйелдер құқығы бойынша басқа халықаралық ұйымдарға қосылды, әрине әйелдердің саяси құқығын жүзеге асыруын арттырып қана қоймай, ашық және жасырын гендерлік дискриминацияларды жоюға септігі тиді. Бұл саладағы ұлттық механизмнің институционалды дамуының үздіксіз жалғасы 1995 жылдан бастау алды.

«Әйелдер билікте керек, өзгеріс катализаторы ретінде қажет. Басқаша айтқанда, билік құрылымына әйелдің қажеттілік себебі- жалпы әйел халқының қоғамдағы жағдайының жақсаруы, әрбір жеке әйелдің жағдайының жақсаруына әкеледі» - деген. [Шведова, 2009:с.15]

Гендерлік теңсіздік саясатын қамтамасыз ету мен қоғамның басым бөлігінің әйел адамдардың ұлттық заң шығару органдарындағы әлсіз танылуы байқалады. Әлемдік деңгей шапшаңдықпен ерекшеленіп, одан алыстамағаны белгілі. Қазақстанның гендерлік мәселені шешудегі өзіндік еңбегінің халықаралық танылуына қарамастан, бүгінгі таңда қалыптасқан жағдай, Қазақстанда жүргізіліп жатқан саяси реформалар әйелдердің мәртебесін автоматты түрде арттыруға әкеп соқпағанын айғақтайды. Әйелдер мемлекеттік органдарда шешімдер қабылдау деңгейінде және экономиканың түрлі салаларында жоғары ақы төленетін жұмыстарда әлі де

жеткіліксіз. Әйел саясаттың толыққанды нысаны, электораттың маңызды мүшесі және мемлекеттік бағдарламалардың мақсатты іс-қимылының адресаты, өзінің саяси үдерісі мен мемлекеттік басқарудың белсенді және ықпалды қатысушысы болған жоқ. Биліктегі әйелдердің айқын түрдегі санының аздығы олардың әділ әлеуметтік қоғам құруға қатысу мүмкіндігін төмендетеді.

Дүниежүзілік экономикалық форум баяндамасының авторлары гендерлік проблемаларды шешудің ағымдағы қарқыны кезінде шынайы тең құқықтылыққа қол жеткізу үшін әлемге орташа есеппен 100 жыл қажет болатынын, ал Орталық Азия елдеріне Жаһандық гендерлік алшақтықты еңсеру үшін 128 жыл қажет екендігін ескертеді.

Ресейлік зерттеушілер Ольга Исупова мен Валерия Уткина өз мақаласында [Исупова, Уткина, 2018: 473-486] әйелдердің мемлекеттік қызметтегі ұстанымын түсіндіруге болатын бірнеше теориялық үлгілерді қарастырады. Мысалы, авторлар басқарудың жекелеген салаларында әйелдердің сегрегациясын негіздейтін «шыны төбе» концепциясына жүгінеді: әлеуметтік, мәдени, білім беру мен денсаулық сақтауда әйелдер жеткілікті болса, көлік және күш құрылымдары «әйелдер» мамандығы болып қала бермек дейді. [Исупова, Уткина, 2018: 473-486]. «Шыны төбе» - бұл басшылық тарапынан лауазымдарды атқаруға ресми тыйымы жоқ, бірақ қызметтік сатымен жылжу кезінде әйелдер тап болатын кемсітушіліктің жасырын нысаны. Бұл жағдай жалдамалы қызметтегі әйелдердің басым көпшілігін құрайтын салаларда да бар. «Шыны төбе» әйелдерді жоғары лауазымға жету үшін өз әріптестерінен нақты айтқанда ер азаматтардан бірнеше есе кәсіби жоғары дайындығын дәлелдеуге мәжбүр етеді. Бұл жағдайды «биліктің гендерлік пирамидасы» деп те атайды: шынға жақын болған сайын, әйелдердің басшылық қызметке орналасу мүмкіндігі соғұрлым аз. Мемлекеттік қызметтегі «шыны төбе» айтарлықтай күшті, себебі мемлекеттік қызметтің жоғары және басты лауазымдарында тек қана бедел мен кірістер туралы ғана емес, мемлекеттік билік, саяси шешімдерді әзірлеу мен қабылдау, мемлекетті нақты басқаруға қол жеткізу туралы мәселелер сөз болып отыр. Осыған байланысты мемлекеттік органдарда (әсіресе әлеуметтік саясаттан басқа) әйелдерде мансапқа тігінен жету мүмкіндігі жұмыспен қамтудың кез келген басқа саласына қарағанда төмен. Бұл жағдайды түсіне отырып, әйелдер өздерінің мансаптық және экономикалық көзқарастарының деңгейін өздері төмендетеді, оларды азаматтық қызметтің басқа артықшылықтарына (мысалы, әлеуметтік қорғалу) алмастырады [Кашина, 2009: 13-31.].

Сондай-ақ, әйелдердің мемлекеттік қызметтегі төмен мәртебелік ұстанымдарының себептерін талдау үшін Исупова мен Уткина маңызды деп санайды, олар бірінші ұрпақтың ақыл-ойы (ашық және мақсатты кемсітушілік немесе әйелдерді қоспағанда) және екінші буынның ақыл-ойы, танылмаған кемсітушілік болған кезде бөлінеді. Біздің зерттеуіміз үшін екінші буынның ой-пікірлері әйелдердің өздері де жиі бөліседі деген идея маңызды болды. О. Исупова мен В. Уткина айтуынша. "Әдетте, олар мансаптық сатымен алға жылжуды жоспарламайды, ал егер жоспарланса, олардың мінез-құлқы әріптестермен немесе тым "әйел" ретінде қарастырылады және көшбасшы үшін емес, немесе тым қатал және "әйел емес" деп қарастырылады [Исупова, Уткина, 2018: 473-486].

Басқа сарапшылар [Рошин, Зубаревич, 2005: 65-70] сондай-ақ гендерлік стереотиптердің кәсіптерді «әйелдерге» және «ерлерге» бөлуге әсерін атап өтеді. Олардың көзқарасы бойынша, әйелдер кәсіптері сол арқылы әйелдің қоғамдық саладағы отбасылық рөлінің жалғасы болады [Рошин, Зубаревич, 2005:75-80].

Британдық профессор Мэри Бирд өзінің «Әйелдер мен билік» Манифестінде жазғандай: «ықпалды тұлға туралы біздің менталдық және мәдени көзқарастар тек ер жыныспен байланысты. Біз көзімізді жауып, президент немесе профессор бейнесін елестетсек, көп жағдайда бұл әйел бейнесі емес, ер адам емес... оларды қатал келбетті костюмдегі, мысалға, Ангела Меркель мен Хилари Клинтон сияқты батыстық әйелдердің бейнесі елестейді. Бірақ бұл жоғары лауазымға сәйкес болу үшін ғана емес, ер адаммен ұқсастықты күшейтуге мүмкіндік беретін қарапайым тәсіл...Әйел қазір билік иесі ретінде қабылданбайды...әйелдердің билікке келуін сипаттайтын метафоралар-«есікті қағу», «шабуылмен алу», «шыны төбені тесу» немесе «түкті қол бұл ортадағы оның бөтен екенін айқындайды. Биліктегі әйелдер бізге бөгетті бұзушы не болмаса өзінің құқығы жоқ затын жаулап алушы»- дейді Бирд. [Бирд, 2018:12].

Зерттеуші М. Кашина азаматтық қызметтің феминизациясына әкелетін себептерді шартты түрде жалпы және ерекше деп бөлуге болады деген. Еңбек нарығын сегрегациялаудың жалпы себептеріне жыныс белгісі бойынша мамандар әйелдердің табиғатынан махаббат пен қамқорлық әдебі, өз отбасы мүшелерін және басқа да адамдарды күту, тәрбиелеу, оларға қызмет көрсету қажеттілігін тіркейтін гендерлік стереотиптерді жатқызады. Әйел мамандықтары арқылы

қоғамдық салада әйелдер отбасында қалыптасқан өз рөлін жалғастырады. Бүкіл әлемде, сондай-ақ Қазақстанда да ең феминизацияланған салалар денсаулық сақтау, әлеуметтік қызметтер, білім беру болып табылады.

Әйелдердің мемлекеттік қызметке келуінің ерекше себебі азаматтық мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік-құқықтық мәртебесінің болуы, шенеуніктер үшін мемлекеттік кепілдіктердің болуы болып табылады: А) әлеуметтік қорғалудың жоғары деңгейі, әлеуметтік және құқықтық кепілдіктер; Б) әйелдердің гендерлік әлеуметтенуінің ерекшеліктеріне байланысты оларды оңай орындайтын азаматтық қызметшілерге қойылатын кәсіби талаптарды әзірлеу [Кашина, 2009: 13-31.]. Әйелдер мемлекеттік органдардағы күнделікті жұмысты жақсы орындап, ерлермен де, әйелдердің де өздерімен де бөліседі, өйткені олар халықтың жалпы гендерлік стереотиптеріне негізделген, олардың ішіндегі ең маңыздысы әйелдер өз табиғаты бойынша ұқыпты, жауапты, атқарушы болуға тиіс деген сенім болып табылады.

БҰҰ-ның халықаралық сарапшылары институционалдық саясатта әйелдердің болмауы саяси партиялар мен электораттың стереотиптерін көрсететін тарихи дәстүр болып табылады деп санайды. Қоғамда бұрыннан қалыптасқан кедергілер әйелдерге саяси өмірге кеңінен қатысуға жолын бөгейді. «Маскулинді» саяси мәдениет кезінде әйелдерге заң органдарына сайлану өте қиын. Әйел-кандидаттар тіпті таза әйел мәселесі бойынша сөз қозғамаса да, ер адамға қарағанда аз дауыс жинайды. Ал егер олар феминистік позицияларда тұрса, онда олардың табысты болуы одан да төмендейді: көптеген сайлаушылардың ойлауынша мұндай әйелдер ерлердің, отбасының және дәстүрдің қарсыласы болып табылады [БҰҰ жанындағы әлеуметтік даму мәселелері жөніндегі зерттеу институтының баяндамасы: «көрінетін қолдар»: әлеуметтік даму үшін жауапкершілік, 2011].

Бірақ бұл кәсіби сала мемлекеттік қызметтегі әйелдерді шектеп қана қоймайды, олар үшін өзіндік артықшылықтары да бар. Мемлекеттік қызмет сияқты еңбек саласының маңызды артықшылығы-мансап құру мүмкіндігі. Мансап-ұйымның лауазымдық мәртебесі мен рөлінің өзгеруі, яғни тікелей жететін кәсіби ұтқырлық. Мемлекеттік қызметтегі әйел мансабының өзіндік ерекшеліктері де бар. Мәселен, Алла Чирикованың зерттеуінде мемлекеттік қызметте әйелдерді ілгерілетудің үш үлгісі бар: 1) кәсіби деңгейінің өсуіне байланысты біртіндеп өсу; 2) «парашют» - сырттан кандидатты тарту, жиі байланыстар, таныстық арқылы жылжыту; 3) «мұрагерлік», саяси мансап отбасы мүшелері арасында «беріледі» [Чирикова, 2013]. Чирикова әйелдердің билік құрылымдарына түсу процесі кездейсоқ, ал мансаптық өсу әйелдердің мақсатты емес күш-жігерінің нәтижесі емес, тек басшының шешімі ғана (көбінесе ер адамдар).

Өкінішке орай, Қазақстанда да посткеңестік кеңістікте де кеңінен қолданылатын басқарудың төменгі және орта деңгейлеріндегі әйелдердің орнын айқындайтын «гендерлік вертикаль» билігі дәуірінің әлі де жүріп тұрғанын айту керек. Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің саны олардың лауазымдарының сапасына ауыспайды, олар әлі де мемлекеттік биліктің жоғары эшелондарында, әсіресе заңнамалық тұрғыда аз ұсынылған. Сонымен қатар азаматтық қызметтің кадр құрамы, әсіресе оның төменгі деңгейінде қатты феминизацияланған көрінісін көруге болады. Қазіргі заманғы қазақстандық саясатта гендерлік теңдік идеяларын дамыту қажеттілігі ең алдымен, әйелдердің қоғамдық саяси және әлеуметтік-экономикалық дамуына толық көлемде қатыспайтынын куәландырады. Конституциялық теңдік, құқықтардың кепілдіктері туралы халықаралық міндеттемелерді қабылдау сияқты, көп жағдайда жыныстардың теңсіздігін жеңу ниеті тек декларация күйінде ғана қалып отыр. Бұл проблемаларды шешу мемлекеттік саясаттың басым бағыттарына жататынын атап өткен жөн.

2019 жылы Нұр-сұлтан және Қарағанды қалаларының аумағында орналасқан атқарушы билік органдарында мемлекеттік, азаматтық қызметте жұмыс істейтін 15 әйелмен терендетілген сұхбат жүргізілді. Сұхбат мемлекеттік органдарда кемінде үш жыл жұмыс істеген, кәсіби тәжірибе жинақтап, мансаптық саты бойынша жоғарылаған әйелдермен өтті. Зерттеу қатысушылары 25-тен 45 жасқа дейінгі жас аралығында болды. Іріктеме "қар көшкіні" әдісімен құрылды. Мемлекеттік шенеуніктерге қол жеткізу қиын және әдетте жабық. Сондай-ақ квоталау өлшемдері мемлекеттік құрылымдардың әр түрлі салаларына ақпарат берушілердің қатыстылығы болып табылатын квоталар енгізілді. Сұралғандардың лауазымдары министрліктегі департамент басшысынан облыстық немесе қалалық әкімдіктегі жетекші мамандар аралығында өтті. Сұхбаттың транскриптерін өңдеу ашық және осьтік кодтау арқылы жүргізілді, содан кейін ақпарат берушілердің пікірлеріне мағыналық түсіндіру жүргізілді. Сұхбат нәтижесі арқылы әйелдердің мемлекеттік қызметті таңдау сценарийінің әртүрлі болатындығына көз жеткізуге болады. Бұл мақалада сценарий ретінде біз балалық шақта қалыптасатын ата-аналар мен жақын адамдардың

ықпалымен, бірте-бірте қалыптасқан, адамның болашақ өміріне жасауға ниетті әрекеттер жоспарын қарастырамыз. Бірінші сценарий - мемлекеттік қызмет кәсіби өзін-өзі жетілдіру саласы ретінде мақсатты таңдалған. Екінші сценарий- кездейсоқ факторды қамтиды. Үшінші сценарий- бұл отбасы мүшелерінің бірі мемлекеттік басқарумен айналысқан, өзіндік «отбасылық дәстүр». Осы жерде мемлекеттік қызметті династиялық мамандықтарға жатқызуға болады. Ресей әлеуметтанушысы О. Ткач: «Династиялық мәдени паттерлердің, соның ішінде гендерлі паттерлердің кәсіп шеңберінде тұрақты өсімін анықтайды» [Ткач, 2007: 79-81.]. Мемлекеттік қызметке келудің төртінші нұсқасы мемлекетке жұмыс істеу-бұл беделді және құрметті деп табылуы.

Осылайша, біз әйелдердің қазақстандық мемлекеттік қызметке кіруінің төрт сценарийін анықтадық: «мақсатты», «отбасылық», «кездейсоқ», «перспективті». Бұл сценарийлер әрдайым «таза күйінде» кездесе бермейді, кейде олар өмірлік сценарийде өзара қиылысады.

Мемлекеттік қызметтегі әйелдердің кәсіби мансабының ерекшеліктері. Біз әйелдердің мемлекеттік қызметтегі жай-күйінің ерекшеліктерінің бірі олардың мемлекеттік қызметте орта және төменгі деңгейінде ұсынылуы, бірақ жоғары басшылық лауазымдарда іс жүзінде сирек кездесетінін айтқан болатынбыз. Біз әйелдердің-мемлекеттік қызметкерлердің өз көзқарасы бойынша осындай жағдайдың қандай себептері бар екенін анықтау маңызды болды. Өткізілген сұхбатты талдау әйелдердің өз көзқарасы бойынша өзінің кәсіби мансабын қалай қалыптастыратынын, патриархаттық, стереотипті, эссенциалистік және "менталитет" сияқты бірнеше түсіндіру үлгілерін анықтауға мүмкіндік берді. Бұл мақалада түсіндіру үлгісі ретінде біз өз өмірлік тәжірибесі негізіндегі ақпаратпен құрылған әйелдердің мемлекеттік қызметте не себепті аз өкілдік етуін түсіндіруді, негіздеуді назарға алу болатын.

Зерттеу барысында біз мемлекеттік қызметтегі әйелдердің кәсіби қызметіндегі негізгі проблемалық аймақтарды анықтау болатын. Зерттеудің қорытындылары қолданылатын әдіс пен іріктемеге байланысты шектелген, олар зерттеу нәтижелерін мемлекеттік қызметте жұмыс істейтін әйелдердің бүкіл болмысын экстраполяциялауға мүмкіндік бермейді. Дегенмен, олардың кәсіби қызметінің белгілі бір сценарийлерін қалыптастыратын мемлекеттік қызметтегі әйелдердің кәсіби мансабындағы шектеулерді сипаттау болатын: «мақсатты», «отбасылық», «кездейсоқ», «перспективті». Олардың әрқайсысы таза күйде кездеспейді, кейде олар өзара қиылысады. Сондай-ақ, ақпарат берушілердің жасы мен олардың білім деңгейі сияқты фактордың елеулі әсерін байқауға болады. Сонымен, үлкен жастағы ақпарат беруші әйелдердің мемлекеттік қызметке қалай және не үшін келетіні туралы ақпарат консервативті түсінік береді. Олар өздерінің пікірлерінде жас буынның ақпаратына қарағанда жабық күйде болды.

Шетелде қосымша білім алған ақпарат берушілер қазақстандық әйелдердің мемлекеттік қызметтегі жағдайына қатысты аса сыни баға берді және әйелдердің жоғары басқару лауазымдарында көбірек болуы тиіс деп санайды және олар бұған өздері қол жеткізуге ниетті. Олар «шыны төбе», «жабысқақ еден», «шыны қабырғалар» және т. б. құбылыстар туралы жақсы біледі.

Мемлекеттік қызметтегі әйелдер осы кәсіби салада айтарлықтай төмен жағдайдың себептерін сипаттау үшін пайдаланатын түсіндіру (патриархаттық, стереотипті, эссенциалистік және «менталитет») модельдеріне келетін болсақ, онда олар синкретизмнің жоғары дәрежесімен сипатталады, қарама-қарсы пайымдауларына келсек, ойларына бір жерден шығатыны байқалады.

Бұдан әрі қазақстандық мемлекеттік қызметтегі әйелдердің жұмыс пен үй арасындағы уақыттың онтайлы теңгерімін іздеу, қалыптасқан стереотиптерге бейімдеу үшін, «әйелдік қасиеттерге сай» дәстүрлілікті сақтай отырып, «ерлер» кәсіби кеңістігінде үйлесімділікті сақтау маңыздылығын қарастыру керек.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

- 1 Бирд М. *Женщины и власть. Манифест. М.: Альпина нон-фикшн, 2018. С. 12-16.*
- 2 *Всемирный Экономический Форум: гендерного равенства придется ждать дольше - еще 100 лет// URL: <https://www.bbc.com/russian/news-41841634> (дата обращения: 21.12.2019).*
- 3 *Доклад Исследовательского института по проблемам социального развития при ООН: «Видимые руки»: ответственность за социальное развитие - Москва, 2011// URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2002/053/analit01.php> (дата обращения: 21.12.2019).*
- 4 *Индекс гендерного разрыва по версии всемирного экономического форума. Информация об исследовании и его результаты// URL: <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index/info> (дата обращения: 21.12.2019).*

5 Исупова О., Уткина В. Молодые женщины в органах государственного управления России: факторы, определяющие карьерные траектории//Журнал исследований социальной политики, 2018, 16 (3), с. 473-486.

6 Кашина М. Женщины на российской государственной гражданской службе: феминизация и воспроизводство гендерной пирамиды. Женщина в российском обществе, 2009, №2, с. 13–31.

7 Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. URL: <https://stat.gov.kz/search> (дата обращения: 24.12.2019).

8 Роцин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. (Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN Millenium Development Goals / Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ. М., 2005, с-65-80.

9 Сапарғалиқызы Ж. Сейдуманов С.Т. Карьерный рост на государственной службе в аспекте гендерного равенства: состояние, проблемы, перспективы// Вестник Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева, №2 (127) /2019, с.

МРНТИ 11.01.39

<https://doi.org/10.51889/2020-1.1728-8940.02>

М.К. Аксакалова

Казахский Национальный женский педагогический университет, Казахстан

ПОЛИТИЧЕСКАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В КАЗАХСТАНСКОМ ИНФОРМАЦИОННОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Аннотация

В статье на материалах Казахстана рассматриваются вопросы политической социализации личности в информационном пространстве и процессы коммуникации, которые еще недостаточно изучены в социально-политических наук. Политическая социализация личности рассматривается как активное воспроизводство политического опыта, определенной системы норм, ценностей и установок политической деятельности и политических отношений. Политическая социализация личности - это всегда двусторонний коммуникативный процесс, в котором личность испытывает на себе воздействие различного рода политических субъектов и сама оказывает воздействие на окружающих. В статье отмечается, что особым классом в информационной войне является дезинформация, причём речь идёт не только и не столько о прямой лжи в сообщениях СМИ, а о вещах гораздо более сложных и тонких. Вместе с тем, в статье уделено внимание и дискуссионный вопросам.

Ключевые слова: политика, личность, культура, процесс, государство, общество, народ, личность, население, ценность, система, закон, права, свобода, сознание, воспитание.

М.Қ. Ақсақалова

Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті, Қазақстан

ҚАЗАҚСТАН АҚПАРАТТЫҚ КЕҢЕСІНДЕ ТҰЛҒАЛАРДЫ САЯСИ ӘЛЕУМЕТТЕУ

Аңдатпа

Қазақстандық материалдардағы мақалада әлеуметтік-саяси ғылымдарда әлі жеткілікті зерттелмеген ақпараттық кеңістіктегі және коммуникациялық процестердегі тұлғаның саяси әлеуметтенуі мәселелері қарастырылады. Тұлғаның саяси әлеуметтенуі саяси тәжірибені, саяси белсенділік пен саяси қатынастардың нормалары, құндылықтары мен көзқарастарының белгілі бір жүйесін белсенді түрде қайта құру ретінде қарастырылады. Тұлғаның саяси әлеуметтенуі әрдайым екі жақты қарым-қатынас процесі болып табылады, онда адам әртүрлі саяси құрылымдардың әсерін сезінеді және өзі басқаларға әсер етеді. Мақалада жалған ақпарат - бұл ақпараттық соғыстағы ерекше класс және бұқаралық ақпарат құралдарындағы тікелей өтірік туралы ғана емес,