

А.А. Бейсенова¹

¹*Қарағандық университет иници академик Е.А. Букетова,*

КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ СОВРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

Аннотация

В данной статье автор акцентирует свое внимание на вопросах формирования карьерных практик современных женщин. В последние десятилетия наблюдается изменение рынка труда, вхождение женщин в те отрасли экономики которые традиционно считались мужскими. В силу изменения профессионального положения женщин, расширились их карьерные устремления. Они больше не ограничиваются традиционными женскими областями, такими как образование или уход за больными. Они присоединились к мировой рабочей силе в качестве врачей, юристов, учителей, дизайнеров, водителей грузовиков и многих других профессий. Дискриминация в отношении женщин все еще существует в различных формах, особенно на рабочем месте. Изменение роли женщин привело к их большему участию в сфере занятости и изменениям во многих аспектах современной жизни, в том числе и семейной.

Ключевые слова: гендер, карьерные стратегии, семья, социологические теории, стереотипы.

Бейсенова А.А.¹

¹*Академик Е.А. Букетов атындағы Қарағанды университеті*

ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ МАНСАПТЫҚ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

Аңдатпа

Бұл мақалада автор қазіргі әйелдердің мансаптық тәжірибесін қалыптастыруға баса назар аударады. Соңғы онжылдықтарда еңбек нарығында өзгерістердің орын алуына байланысты, әйелдердің экономиканың дәстүрлі ерлер деп саналатын салаларына енуі байқалады. Әйелдердің кәсіби мәртебесінің өзгеруіне байланысты олардың мансаптық ұмтылыстары кеңейді. Олар енді білім беру немесе мейірбике ісі сияқты дәстүрлі әйел бағыттарымен шектелмейді. Олар дәрігерлер, заңгерлер, мұғалімдер, дизайнерлер, жүк көліктерінің жүргізушілері және басқа да көптеген маман иелері ретінде әлемдік жұмыс күшіне қосылды. Әйелдерге қатысты дискриминация әр түрлі нысан-дарда, әсіресе жұмыс орындарында жиі кездесіп отырады. Әйелдердің рөлінің өзгеруі, олардың жұмысбастылығы мен кәсіби жетістіктері қазіргі өмірдің, соның ішінде отбасылық өмірдің көптеген аспектілерінің өзгеруіне әкеліп соқтырды.

Түйін сөздер: гендер, мансаптық стратегиялар, отбасы, әлеуметтанулық теориялар, стереотиптер.

A.A. Beissenova¹

¹*Karagandy University of the name academician E.A. Buketov*

CAREER STRATEGIES FOR MODERN WOMEN

Abstract

In this article, the author focuses on the formation of career practices of modern women. In recent decades, there has been a change in the labor market, the entry of women into those sectors of the

economy that were traditionally considered male. Due to the changing professional status of women, their career aspirations have expanded. They are no longer confined to traditional feminine areas such as education or nursing. They have joined the global workforce as doctors, lawyers, teachers, designers, truck drivers and many other professions. Discrimination against women still exists in various forms, especially in the workplace. The changing role of women has led to their greater participation in employment and changes in many aspects of modern life, including family life.

Key words: gender, career strategies, family, sociological theories, stereotypes.

Кіріспе

Соңғы елу жыл ішінде әйелдердің кәсіби мәртебесі түбегейлі өзгеріске ұшрады. Әйелдер өздерінің мансаптық ұмтылыстарын кеңейтіп, әр түрлі салаларға бет бұра бастады. Олар енді білім беру немесе мейірбике ісі сияқты әйелдердің «дәстүрлі» салаларымен шектелмейді. Біз әйелдердің ерлер басым болған салаларда, мысалы, бухгалтерлік есеп, медицина, құқық және т.б. интеграциялануын байқаймыз, алайда интеграция қабылдау мен теңдікті отбасындағы қақтығыстар салдарынан туындаған күйзелісті шешу денгенді білдірмейді. Бүгінгі таңда әйелдер ерлердің көптеген еркіндіктерін пайдаланады және дәрігерлер, заңгерлер, мұғалімдер, дизайнерлер, жүк көлігі жүргізушілері және басқа да көптеген адамдар сияқты әлемдік жұмыс күшіне қосылды. Әйелдерге қатысты дискриминация әлі де әртүрлі нысандарда, әсіресе жұмыс орнында орын алып отырады. Әйелдер жұмысшы ретінде өздерінің құқықтарын білуі керек және жұмыс орнындағы құқықтардың бұзылуына жол бермеу керек және өз мойнына жауапкершілікті алуы керек [1; 3].

Егер біз бүгінгі әйелдердің мүмкіндіктерін, сынға алғымыз келсе, біз әдетте толық теңдік орнаған кезде олардың қазіргі жағдайын елестететін болашақпен салыстырамыз. Толық теңдіктің осы мінсіз стандартын қолдана отырып, біз әйелдердің бүгінгі жағдайында әртүрлі қиындықтарға тап болатындағына көз жеткіземіз. Әйелдердің саяси немесе экономикалық лауазымдарда тым аз мөлшерде болуы, жоғары ақы төленетін кәсіптердегі ерлердің басым болуы, әйелдердің төмен немесе орташа табысы, ауқымды отбасылық міндеттері, ерлерге тиесілі жоғары мәртебе мен бедел қазіргі қоғамның бейнесі деп айтуға болады.

Сонымен қатар, егер біз соңғы онжылдықта әйелдердің әлеуметтік жағдайының қалай жақсарғанын бағалауды қаласақ, біз басқа бағытқа бұрылып, өткенге қарауымыз керек. Біз әйелдер саяси тұрғыдан тыс болған, тек кейбір мәртебесі төмен жұмыс орындарында жұмыс істеуге құқылы болған кезеңге көз жүгіртеміз. Осы тұрғыдан алғанда, әйелдің бүгінгі жағдайы әлдеқайда жарқын болып көрінеді. ХІХ ғасырмен салыстырғанда, қазіргі кезде әйелдердің тең дәрежеде құқықтық және саяси мәртебеге ұмтылуы, әйелдердің көпшілігі қызмет етуге, әйелдер кез-келген кәсіпте жетістікке қол жеткізуі, әйелдердің білім алу мүмкіндігі және екі жыныстың күтулернің орындалуы қазіргі таңда қалыпты жағдай, және олардың жұмыс пен мансаппен айналаса алу мүмкіндіктері теңесуде.

Негізгі бөлім

Кәсіби мансап - әлеуметтанудың, экономикалық теорияның, психологияның және басқарудың зерттеу нысаны. Әлеуметтануда «мансап» әлеуметтік стратификация және әлеуметтік ұтқырлық тұжырымдамалары аясында қолданылады (М.Вебер [2], П.Сорокин [3], Т.Парсонс [4], С.Липсет, Р.Бендикс [5], К.Дэвис, У.Мур [6], П. Блау, О.Данкен [7], Э. Гидденс [8], Дж.Голдтроп [9], мансаптық өсуді талдау үшін «әлеуметтік мәртебе», «әлеуметтік рөл» ұғымдарын қолданатын.

XX ғасырдың бірінші жартысындағы әйелдердің еңбек нарығына шығуына байланысты өндіріс саласындағы гендерлік мәселелер әлеуметтік маңызды сипатқа ие болды. 1950 жылдардың басынан бастап батыс зерттеушілері әйелдердің экономикаға қатысуының әртүрлі аспектілерін, әйелдердің еңбек нарығындағы теңсіздіктің көбею себептерін зерттеген. Кәсіби қызметтің гендерлік зерттеулерін-де келесі негізгі бағыттарды бөлуге болады: әйелдердің әлеуметтік ұтқырлығы мен экономикалық мінез-құлқындағы өзгерістер (Г.Г. Силласте [10], Л.В. Бабаева [11], Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. [12]; ұйымның құрылымдық құрылымы шеңберіндегі әйелдердің алға басуына әсер ететін гендерлік стереотиптер (А.А. Московская [13]);

әйелдер кәсібі (А.Е. Чирикова [15]); әлеуметтік өзгерістің әйелдердің кәсібі өсу мүмкіндіктеріне әсері (У. Бек [16], Н.М. Римашевская [17], И.А. Жеребкина [18]). Қазақстанда гендерлік дифференциация және әйелдер кәсіпкерлік мәселелерін Шакирова С. [19], Сарсембаева Р. [20], Сатпаева З. [21], Барсукова С. [22], Бекхожаева А.К [23], Соловьева Г. [24], Усачева Н.А. [25], Нугманова М.О. [26], Резвушкина Т. [27], Шеденова Н. [28] және т.б. қарастырған.

Адам өмірінің үштен бір бөлігі жұмыс, еңбек саласы мен еңбек ұжымына тиесілі. Шын мәнінде, жұмыс адам өмірінің деңгейі мен шекарасын анықтап, әсіресе қазіргі қоғамда өте маңызды және әрбір адам үшін жарқын болашақты тудырудың жолы болып келеді. Басқаша айтқанда, еңбек ол адами, кәсіби қарым-қатынастың және адамның белсенділігінің негізгі факторларының бірі болып табылады, сонымен бірге адамдар үшін маңызды сәттердің бірі болып саналады.

Қазіргі уақытта білім мен жеке дағдыларға негізделген қолайлы жұмыс табу, әсіресе әйелдер үшін, біршама қиынға соғады. Шынында да, әйелдер мен жұмыс – бұл көптеген қоғамдастықтардың ортақ және негізгі тақырыптары, ал әйелдер үшін қолайлы жұмыс табу – бұл әр елдің билік орган-дарының қарастыруында болатын маңызды мәселелердің бірі болып келеді. Жалпы алғанда, еңбек - бұл төлемдер мен өнімді сатып алу үшін жасалатын қалыпты жағдай.

Қоғамда жұмыс істеудің маңыздылығына және әлемнің түкпір-түкпірінде жұмыс іздеушілердің көптігіне сүйене отырып, әйелдер өздерінің мәдениеттеріне, әлеуметтік сенімдеріне, қоғамдастыққа немесе отбасына байланысты жұмыс табуда қиындықтарға тап болады. Бұл қиындықтар әйелдердің кәсіби бәсекеге түсуде мүмкіндіктерін төмендетеді. Әйелдер арасындағы бұл мәселе оларға қауіп төндіретін маңызды белгісіздікке әкеледі. Жалпы алғанда, әр саланың сарапшылары тиісті жұмысты қамтамасыз етуі және қазіргі қоғамдағы әйелдердің қажеттіліктеріне назар аударуы өте маңызды, өйткені бұл әйелдердің өркендеуіне және олардың қазіргі қоғамда белсенді орын алуларына тиісті өріс бере алады.

Гендерлік теңдік тұрғысынан ілгерілеу біркелкі емес, бірақ әйелдердің еңбек әлемін мойнына алады деген дәлелді жақтаушылар олардың қаншалықты дұрыс еместігін түсіну үшін ерлер мен әйелдердің тең жалақысы мен саяси өкілдігі туралы статистиканы қараулары керек. Еңбек нарығын талдау барысында, мына фактілерге назар аудару керек, әйелдердің ерлермен салыстырғанда ақылы жұмысқа қатысуын және көптеген әйелдер бейресми жұмыспен айналысуы: мысалы, өз бақтарында өсірген қызанақтың бірнеше саусағын сату, мақта теру немесе тігу (балалар ұйықтағаннан кейінгі түндер және т.б.).

Қазіргі уақытта әлемдік ресми жұмыс күшінің шамамен 40%-ын және ауылшаруашылық жұмыс күшінің 43%-ын әйелдер құрайды, бірақ бұл көрсеткіштер әр елде әр түрлі болып келеді. Мысалы, 2010 жылы Таяу Шығыс пен Солтүстік Африкада әйелдердің тек 21%-ы ресми еңбек нарығында жұмыс істеді, ал Шығыс Азия мен Тынық мұхиты аймағында 71%-ды құраған. Ерлердің еңбек қызметіне қатысу деңгейі, әдетте, барлық елдерде тұрақты болып табылады [29].

Әйелдер үшін жоғары лауазымдарға қол жеткізу әлі де қиын. Жергілікті өзін-өзі басқару деңгейінде де жағдай ұқсас: барлық аймақтарында әйелдердің саны аз, ал әкімдердің арасында одан да аз болып келеді. Жеке секторда әйелдер ірі компаниялардың директорлар кеңесінің құрамына кіреді, бірақ олардың саны еркектерге қарағанда төмен болып қалады. Сонымен қатар, «әйнек төбесі» әйелдердің жеке компанияларда басшылық лауазымдарға жетуіне кедергі келтіреді. Бұл әсіресе ірі корпорацияларда байқалады, оларда ерлер әлі де басым, ал әрбір төртінші ірі компанияда директорлар кеңесінде әйелдер әлі кездеспейді.

Біз гендерлік теңсіздіктің төмендеуін түсінуге тырысқан кезде, әйелдердің алға басуына ерекше назар аударуымыз қажет. Гендерлік теңсіздіктің қазіргі күйін толығымен талдау үшін біз осы ортаға екі жағынан қарауымыз керек. Әрине, бұл әлі де толық теңдіктен өте алыс, бірақ бұл өткен теңсіздікке қарағанда керемет жақсарту. Кейбір адамдар үшін әйелдер мен ерлер арасындағы өткен және қазіргі теңсіздіктер айқын көрінеді; басқалары үшін гендерлік теңсіздік әрқашан күмән тудырды. Кейбір адамдар үшін әйелдердің соңғы екі ғасырдағы жетістіктері айқын; басқалар үшін бұл елес. Теңсіздік адамдар арасындағы айырмашылықты анық көрсетеді, бірақ әр айырмашылық теңсіздіктің көрінісі емес.

Бүгінгі таңда әйелдер Қазақстан халқының 52% құрайды, экономикалық тұрғыдан белсенді халықтың ішінде олардың үлесі 49%, ал елдің ЖІӨ-де әйелдердің үлесі 39% құрайды. Орта есеппен, елдегі шағын және орта бизнес субъектілерінің 41,5%-дан астамын әйелдер басқарады. Абсолютті түрде бұл 640,5 мың шағын және орта бизнесті құрайды.

Сонымен қатар, Қостанай және Қарағанды облыстарында әйелдің бақылауындағы шағын және орта бизнестің үлесі 48% құрайды. Барлық жеке кәсіпкерлердің ішінде әйелдердің үлесі шамамен жартысын (50%) құрайды: 1086,5 мың жеке кәсіпкерлердің 542,9 мыңы әйелдер.

Оның үстіне 8 облыста және Нұр-Сұлтан мен Алматыда қалаларында кәсіпкер әйелдердің саны кәсіпкер ер адамдарға қарағанда басым. Бір қызығы, әйелдер басқаратын шағын және орта бизнес субъектілерінің саны тез өсуде [30].

Кәсіпкер әйелдер үшін негізгі және дәстүрлі іс-шаралар:

- білім - саладағы РҚК жалпы санындағы әйелдердің үлесі, 64%,
- тұру және тамақтану қызметтері - 64%,
- үй қызметтері - 64%,
- жылжымайтын мүлікпен операциялар - 60%,
- көтерме және бөлшек сауда - 58%,
- денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер - 52%.

Шағын және орта бизнестің әйелдердің басшылығымен халықты жұмыспен қамтуға қосқан үлесін атап өту маңызды. Соңғы мәліметтерге сәйкес, шағын және орта бизнес секторындағы әйелдер 794,5 мың жұмыс орнын ұсынады немесе Қазақстандағы шағын және орта бизнес құрған жұмыс орындарының 30% құрайды [30].

Ірі және орта бизнес үлкен инвестицияларды қажет етеді және негізінен жоғары пайда салаларда шоғырланған (мысалы, энергетика, мұнай өнеркәсібі). Сондықтан өнеркәсіптегі шағын кәсіпорындар санының өсуіне қарамастан, бұл негізінен жеңіл өнеркәсіп кәсіпорындары.

Кәсіпкер әйелдерге бүкіл қазақстандық бизнеске тән проблемалар мен қатар дәстүрлі гендерлік-рөлдік стереотиптердің ықпалын сезінеді. Іскерлік белсенділік бірқатар артықшылықтарды беретініне қарамастан (өз-өзіне басшы, өзгерістерге тез жауап беру, еркін жұмыс кестесінің болуы) іскер әйелдерге отбасылық және кәсіби салаларды қатар алып жүру қиынға соғады.

Бүгінгі іскери әлем елу жыл бұрынғы іскери әлемнен мүлдем өзгеше. Технологияның өркендеуі және дамып келе жатқан жұмыс және әйелдердің отбасылық рөлдері ХХІ ғасыр бизнес ортасына ықпал етуде. Әйелдердің өзгерген рөлдері олардың жұмысқа орналасуына, қоғамдық жұмысқа көбірек қатысуына және қазіргі өмірдің көптеген аспектілерінің өзгеруіне әкелді. Бүгінгі таңда әйелдер ерлер басым болған: заң, кәсіби спорт, әскери, құқық қорғау, өрт және корпоративтік лауазымдар және с.с. салаларда лауазымдарға қол жеткізуде.

Бүгінде жұмыс істейтін әйелдер үй шаруашылығына 30 жыл бұрынғыға қарағанда аз уақыт жұмсайды. Алайда, әйелдердің жұмыс күшіне көбірек қатысуы және бірнеше рөлдерге одан әрі қатысу стресстің жоғарылауына әкеледі деген болжамдар бар. Бірақ ғылыми зерттеулер бірнеше рөлдерде жұмыс істейтін әйелдердің стресстер мен психикалық және физикалық проблемалары аз болған кезде кері процесс болатынын және бір ғана рөлі бар әйелдерге қарағанда өзін жақсы сезінетінін анықтады. Осы зерттеудің қорытындылары бойынша, жұмыс істейтін әйелдердің отбасылық жағдайына қарамастан, жұмыссыз әйелдерге қарағанда өмірге көбірек қанағаттанатын-дықтарын растайды. Жүргізілген зерттеулер нәтижелері жұмыс істейтін әйелдерге қарағанда аз жұмыс істейтін әйелдердің депрессияға ұшырайтындығын көрсетті.

Осылайша, көптеген зерттеулер жұмысқа орналасудың әйелдер мен олардың отбасыларына жағымды әсер ететіндігін растайды. Осы тұжырымға қарамастан, әйелдер әлі күнге дейін олардың жұмысына әсер ететін бірқатар қиындықтар мен түсінбеушіліктерге кезігуде. Осындай қиындықтар-дың бірі - ерлер мен әйелдердің әр түрлі көшбасшылық стильдері барына деген сенім. Әйелдердің көшбасшылық стилі және олардың жұмыс орнындағы тиімділігі ер адамдар сияқты тиімді емес деп санайды. Атап айтқанда, әйелдер көшбасшылық стилінде көбірек адамдарға, көпшілікке бағынады, ал ер адамдар мақсаттар мен міндеттерге көбірек назар

аударды.

Жұмыс орнында батыл болу әйелдердің табысқа жетуіне көмектеседі. Жұмыс орнындағы батылдық жетекші позиция немесе тәуекелділік ретінде анықталады. Ержүрек әйелдер өз және жақын адамдарының өмірлерін жауапкершілікке алды. Олар өз өмірлерін жобалайды және сыртқы әсерлердің кім екендіктерін және олар қандай болу керектігін айтуына жол бермейді. Мұндай батыл мінез-құлықты танытатын әйелдер көбінесе «тым күшті» немесе «тым агрессивті» деп саналады. Ерлік - ер адамдар үшін мұндай қасиеттер жағымды болып келсе, әйелдер үшін мұндай сын есімдер теріс әсерін тигізеді. Алайда, бұл стереотиптік шектеулер әйелдерге өздерінің батылдық арақатынасын көтеруге, олардың жеке батыл мінез-құлқын танып, құрметтеуге шақыру арқылы пайдалы болады [31; 40].

Уолстон жауапкершілікті сезіну, батыл болу кәсіби әйелдер үшін кәсіби қызмет саласында алға ұмтылуда маңызды қасиеттер деп санайды. Ол былай деп түсіндіреді: «Ержүрек әйелдер өз өмірлерін 100 пайызға қалай құру керек екендігін біледі. Көтеріліс немесе жалақыны көтеру кезінде әйелдер «О, осындай мүмкіндік үшін рахмет» деп айтуға тырысады – бұл батылдық емес. Жұмыс бабында жоғарлау немесе басқа марапаттарға қол жеткізу ол сыйлық емес. Бұл сіз көп жұмыс істедіңіз және сіз соған лайықсыз. Мұндай жағдайда сіз қабылдаған немесе жасамайтын әрекет – бұл шынайы батылдықтың коэффициенті. Уолстон сонымен қатар әйелдер қолайлы үлгілерді табу және еліктеу арқылы өздерінің батылдықтарын арттыра алады деп санайды. Жұмыс орнында батылдық танытатын әйелдер көп болған сайын, мұндай мінез-құлық әдеттен тыс болып саналады. Сайып келгенде, мұндай мінез-құлықты қоғам оңай қабылдай алады. Жұмыс берушілер ерлерге де, әйелдерге де пайдалы болатын күш-жігерді қолдауға ынталандыру жүйесін пайдалану тиіс.

Қорытынды

Жұмыс істейтін әйелдер көбінесе әлеуметтік оқшаулану сезіміне шағымданады. Бұл әсіресе жетекші лауазымдардағы әйелдерге қатысты. Әлеуметтік оқшаулану сезімі кәсіби жоғарылауға ұмтылатын әйелге теріс әсер етуі мүмкін. Соңғы зерттеулер көрсеткендей, басқа әйелдерге тәлім беру әйелдерге сәттілікке қажетті дағдыларды игеруге көмектеседі. Тәлімгерлік қарым-қатынас сіздің мансабыңыздағы кез-келген уақытта құнды. Студенттік жастағы әйелдер, жаңа қызметке жаңа кірген әйелдер, жұмыс орнын ауыстырған әйелдер тәлімгерлікке өте жақсы үміткерлер. Бұл өзін-өзі бағалауды жоғарылатып, өзіңізді сауатты сезінуге және кәсіби тұлғанызды дамытуға мүмкіндік береді [32].

Гендерлік айырмашылықтар мен әйелдердің қолайлы жұмыс табуға тырысуы ондаған жылдар бойы талқыланып келді. Осы дау-дамайлардың негізгі себебі әйелдердің жұмыс іздестіруде және жұмысты басқа міндеттермен үйлестіруде қиындықтарға тап болуында. Шын мәнінде, әйелдер, әсіресе тұрмыстағы әйелдер, отбасыларында көптеген міндеттерге ие болып және соларды орындау барысында қиындықтардың туындауы болып табылады. Бұл міндеттерге бала күтімі, үй жұмысы, кейде қарттарға қамқорлық таныту және т.б. жатады.

Қазіргі таңда жұмыс берушілер кез-келген уақытта қызметтік міндеттерін толық орындай алатын үміткерді табуға ұмтылуда. Қоғам әйелдердің өміріне айтарлықтай әсер етеді және оларға қажетті жағдайларды жасайды. Қазіргі қоғамдағы әйелдер қолайлы жұмыс таба алады және қажеттіліктеріне қарай қабілеттерін дамытуға қол жеткізуде. Сондай-ақ, қазіргі қоғам әйелдердің жұмыс орындарына келуі мен ерлермен белсенділігін тең деп санайды және бұрынғы кезде әйелдерге қойылған шектеулердің көлемі азаюда. Бірақ шындыққа көз жүгіртетін болсақ, әлі күнге дейін кейбір жұмыс берушілер әйелдердің толық уақыт режимінде жұмыс істейтініне күмәнмен қарайды, ал кейбір жағдайларда қосымша жұмыс уақытында ерлер секілді жұмыс істейтінін күтетіндігін байқатқан.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. *Human Development Indices and Indicators 2018 Statistical Update [Electronic resource]. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf (Date of access: 28.09.2020)*

2. Вебер М. Основные социологические понятия //Социс. 1994. №5. – С 147-156
3. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. – 420 с.
4. Парсонс Т. Мотивация экономической деятельности//Парсонс Т. О структуре социального действия – Изд. 2-е. – М., 2002. – М.: Аспект Пресс, 1997. – 270 с.
5. Липсет С., Бендикс Р. Социальная мобильность в индустриальном обществе //Проблемы социальной мобильности за рубежом – VI, 1971. – С.77
6. Дэвис К., Мур У. Некоторые принципы стратификации //Кравченко А.И. Социология. Хрестоматия – М., 1997. – С. 235
7. Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация – М., 1996.-С. 187
8. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуриации. – М.: Академический проект, 2003.– 528 с.
9. Голдторп Дж. Социальный класс и дифференциация контрактов занятости //Социологический факультет Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина [электронный ресурс]. Дата обращения. – 2012. – Т. 30.
10. Силласте Г.Г. Изменения социальной мобильности и экономического поведения женщин. //Социс. – 2000. - №5. – С.25-34.
11. Бабаева Л.В. Женщины в бизнесе. // Социс. – 1996. - №3. – С.75-81.
12. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. 12 лекций по гендерной социологии: учебное пособие.– Санкт-Петербург. 2015.
13. Московская А.А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей //Социс. – 2002. – №3. – С.52-61.
14. Раковская О.А. Особенности становления профессиональной карьеры женщин. – М.: ИСЭПН РАН, 1996. – С. 74-83.
15. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы (проблемы становления женского предпринимательства в России) //Вопросы экономики. 2000. №3. – С.94-102.
16. Бек У.Общественная. На пути к другому модерну. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 284 с.
17. Римашевская Н.М. Женщина вменяющемся мире. – М.: Наука, 1992. – 143 с.
18. Жеребкина И.А. «Прочти мое желание...» Постмодернизм, психоанализ, феминизм. – М.: Идея-Пресс, 2000. – 251 с.
19. Шакирова С. Популярное гендерное образование. Пособие по проведению тренингов. – Алматы, 2002. – 102 с.
20. Сарсембаева Р. Гендерный аспект занятости на рынке труда. - Саясат-Policy. №5(84), 2002. Алматы: Институт Развития Казахстана. – С. 52-54.
21. Сатпаева З. Женское предпринимательство в Казахстане. – Алматы, 2019.
22. Барсукова С.Ю. И снова о женском предпринимательстве (о книге « Женщины - предприниматели в транзитных экономиках») //Социологические исследования. – 2008. – №. 5. – С. 148-153.
23. Бекхожаева А.К. Трудовая мобильность женщин: особенности и проблемы. - № 10-11 (65-66). 2000. Саясат-Policy. Алматы: Институт Развития Казахстана. – С.15-18.
24. Соловьева Г.Г. Гендерная политика: современная семья. - Саясат-Policy. №5(84), 2002. Алматы: Институт Развития Казахстана. – С. 18-22.
25. Усачева Н.А. Женщина: ее статус, судьба и образ в мировой культуре. – Алматы: Гылым. 1994. – 220 с.
26. Нугманова М. О внедрении гендерного измерения в экономической теории. - Саясат-Policy. №5(84), 2002. – Алматы: Институт Развития Казахстана. – С.40-44.
27. Резвушкина Т. Использование метода семантического дифференциала при изучении гендерных стереотипов. - Гендерные исследования в Центральной Азии. Сб. матер. межд.

летней школы. – Алматы: Центр гендерных исследований. 2002. – С.187-193.

28. Шеденова Н. У. Проблемы гендерного равноправия в трудовой сфере. - Казахстанское общество и социология: новые реалии и новые идеи: Мат. I Конгресса социологов Казахстана (17-18.05.2002). – Алматы, 2002.

29. Yussuf A. *Effect of Islamic Banking on Growth of Small Medium Enterprises in Nairobi: A Case Study of First Community Bank* : дис. – United States International University-Africa, 2017.

30. <http://www.akorda.kz/ru/osnovnie-napravleniya-nacionalnoi-komissii/uchastie-zhenshin/komissiya-po-delam-zhenshchin-info/razvitie-zhenskogo-predprinimatelstva>

31. Francese P. *Working women* //American Demographics. – 2003. – Т. 25. – №. 2. – С. 40-40.

32. Rayner V. L. *The Survival Guide for Today's Career Women* //Lake Forest, CA: Info Net Pub.– 1994.

References:

1. *Human Development Indices and Indicators 2018 Statistical Update* [Electronic resource]. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf (Date of access: 28.09.2020)

2. Veber M. *Osnovnye sociologicheskie ponyatiya* //Socis. 1994. №5. – S 147-156

3. Sorokin P. *Chelovek. Civilizatsiya. Obshchestvo.* – М., 1992. – 420 s.

4. Parsons T. *Motivatsiya ekonomicheskoi deyatel'nosti*//Parsons T. *O strukture social'nogo dejstviya* – Izd. 2-e. – М., 2002. – М.: Aspekt Press, 1997. – 270 s.

5. Lipset S., Bendiks R. *Social'naya mobil'nost' v industrial'nom obshchestve* //Problemy social'noi mobil'nosti za rubezhom – VI, 1971. – S.77

6. Devis K., Mur U. *Nekotorye principy stratifikatsii* //Kravchenko A.I. *Sociologiya. Hrestomatiya* – М., 1997. – S. 235

7. Radaev V.V., Shkaratan O.I. *Social'naya stratifikatsiya* – М., 1996.-S. 187

8. Giddens E. *Ustroenie obshchestva: ocherk teorii strukturatsii.* – М.: Akademicheskyy proekt, 2003.– 528 s.

9. Goldtorp Dzh. *Social'nyi klass i differentsiatsiya kontraktov zanyatosti* //Sociologicheskij fakul'tet Har'kovskogo nacional'nogo universiteta im. V.N. Karazina [elektronnyj resurs]. *Data obrashcheniya.* – 2012. – Т. 30.

10. Sillaste G.G. *Izmeneniya social'noj mobil'nosti i ekonomicheskogo povedeniya zhenshin.* //Socis. – 2000. - №5. – S.25-34.

11. Babaeva L.V. *ZHenshchinyv biznese.* // Socis. – 1996. - №3. – S.75-81.

12. Zdravomyslova E.A., Temkina A.A. *12 lekcij po gendernoj sociologii: uchebnoe posobie.* – Sankt-Peterburg. 2015.

13. Moskovskaya A.A. *Stereotipy ili konkurenciya? Analiz nekotoryh gendernyh predpochteniy rabotodatelej* //Socis. – 2002. – №3. – S.52-61.

14. Rakovskaya O.A. *Osobennosti stanovleniya professional'noi kar'ery zhenshchin.* – М.: ISEPN RAN, 1996. – S. 74-83.

15. Chirikova A.E. *Zhenshchina vo glave firmy (problemy stanovleniya zhenskogo predprinimatel'stva v Rossii)* //Voprosy ekonomiki. 2000. №3. – S.94-102.

16. Bek U. *Obshchestvoriska. Na putik drugomumodernu.* – М.: Progress-Traditsiya, 2000. – 284 s.

17. Rimashevskaya N.M. *Zhenshchina vmenyayushchemsya mire.* – М.: Nauka, 1992. – 143 s.

18. ZHerebkina I.A. «Prochti moe zhelani.» *Postmodernizm, psihoanaliz, feminizm.* – М.: Ideya-Press, 2000. – 251 s.

19. Shakirova S. *Populyarnoe gendernoe obrazovanie. Posobie po provedeniyu treningov.* – Almaty, 2002. – 102 s.

20. Sarsembaeva R. *Gendernyy aspekt zanyatosti na rynke truda.* - Sayasat-Policy. №5(84), 2002. Almaty: Institut Razvitiya Kazahstana. – S. 52-54.

21. Satpaeva Z. *Zhenskoe predprinimatel'stvo v Kazahstane*. – Almaty, 2019.
22. Barsukova S.YU. *I snova o zhenskom predprinimatel'stve (o knige « Zhenshchiny - predprinimateli v tranzitnykh ekonomikah»)* // *Sociologicheskie issledovaniya*. – 2008. – №. 5. – S. 148-153.
23. Bekkhozhaeva A.K. *Trudovaya mobil'nost' zhenshchin: osobennosti i problemy*. – № 10-11 (65-66). 2000. *Sayasat-Policy. Almaty: Institut Razvitiya Kazahstana*. – S.15-18.
24. Solov'eva G.G. *Gendernaya politika: sovremennaya sem'ya*. – *Sayasat-Policy. №5(84)*, 2002. *Almaty: Institut Razvitiya Kazahstana*. – S. 18-22.
25. Usacheva N.A. *ZHenshchina: ee status, sud'ba i obraz v mirovoj kul'ture*. – Almaty: Gylym. 1994. – 220 s.
26. Nugmanova M. *O vnedrenii gendernogo izmereniya v ekonomicheskoy teorii*. – *Sayasat-Policy. №5(84)*, 2002. – Almaty: Institut Razvitiya Kazahstana. – S.40-44.
27. Rezvushkina T. *Ispol'zovanie metoda semanticheskogo differenciala pri izuchenii gendernykh stereotipov*. – *Gendernye issledovaniya v Central'noj Azii. Sb. mater. mezhd. letnej shkoly*. – Almaty: Centr gendernykh issledovanij. 2002. – S.187-193.
28. SHedenova N. U. *Problemy gendernogo ravnopraviya v trudovoj sfere*. – *Kazahstanskoe obshchestvo i sociologiya: novye realii i novye idei: Mat. I Kongressa sociologov Kazahstana (17-18.05.2002)*. – Almaty, 2002.
29. Yussuf A. *Effect of Islamic Banking on Growth of Small Medium Enterprises in Nairobi: A Case Study of First Community Bank : dis*. – *United States International University-Africa*, 2017.
30. <http://www.akorda.kz/ru/osnovnie-napravleniya-nacionalnoi-komissii/uchastie-zhenshin/komissiya-po-delam-zhenshchin-info/razvitie-zhenskogo-predprinimatelstva>
31. Francese P. *Working women* // *American Demographics*. – 2003. – T. 25. – №. 2. – S. 40-40.
32. Rayner V. L. *The Survival Guide for Today's Career Women* // *Lake Forest, CA: Info Net Pub.* – 1994.