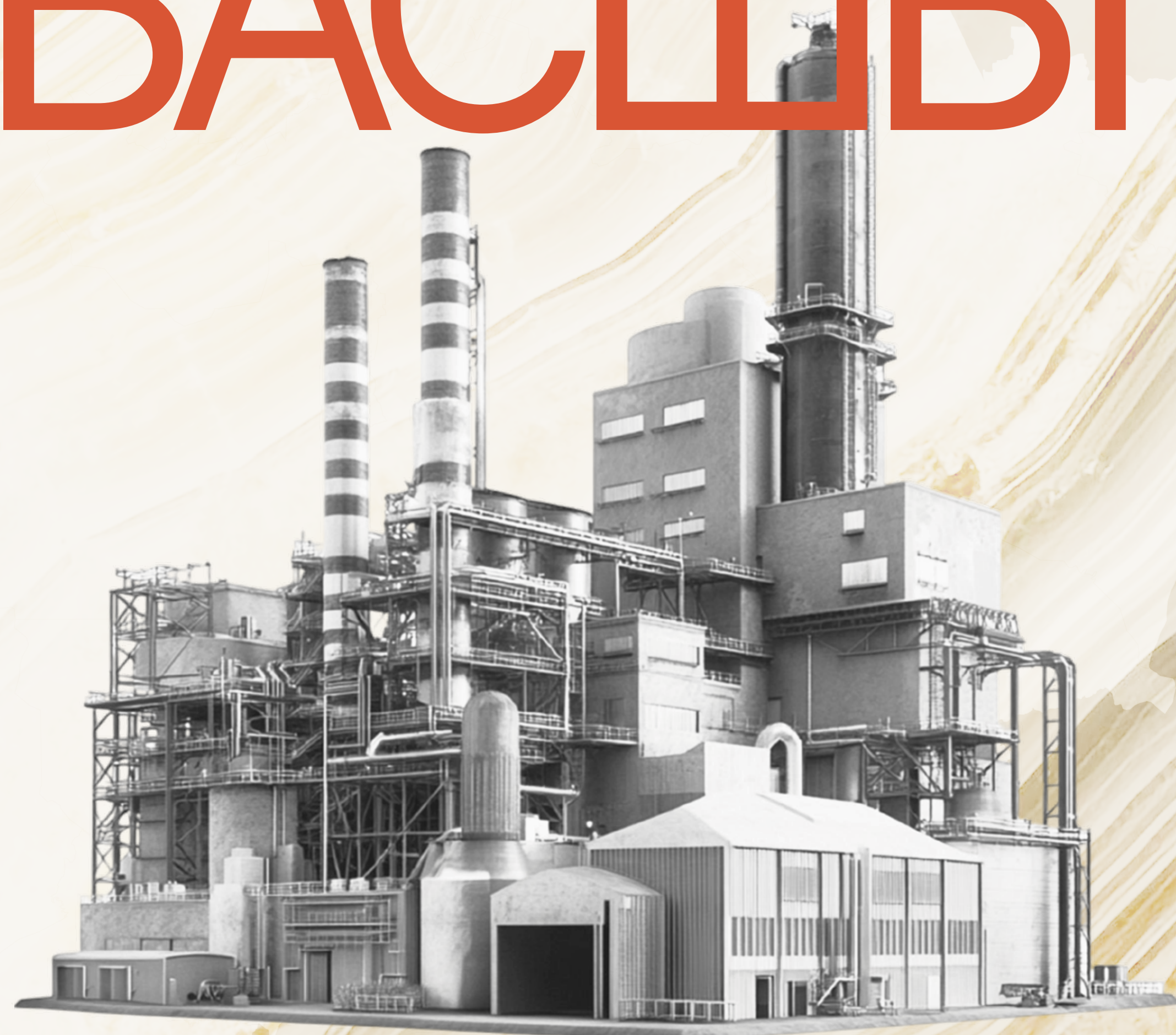


STEPPE UP

# КІМ КӨШБАСШЫ?

ҚАЗАҚСТАН  
ӨНЕРКӘСІБІНДЕГІ  
ӘЙЕЛДЕР



2025

ЗЕРТТЕУ



# СТЕРРЕ UP

2025 жылдың ақпан айында SteppeUp стратегиялық коммуникациялар агенттігі Қазақстан өнеркәсібіндегі әйелдердің рөліне зерттеу жүргізді.



## Неліктен бұл маңызды?

Біріншіден, 2025 жыл елімізде жұмысшы мамандар жылы болып жарияланды, сондықтан тақырып өте өзекті болып келеді. Екіншіден, әйелдер техникалық және өндірістік салаларды белсенді меңгеріп, тек қана экономикаға емес, қоғамдық қатынастарға да әсер етуде.





# Зерттеу бірнеше негізгі бағыттарды қамтыды

Келесі зерттеу блоктары Қазақстандағы техникалық және өндірістік мамандықтардағы әйелдердің негізгі тенденцияларын, кедергілері мен мүмкіндіктерін ашады.



## 2115

Өнеркәсіптік кәсіпорындардың 2115 қызметкері – олардың анонимді сауалнамасы әйелдердің саладағы нақты жағдайын сипаттады.

## 235

Техникалық университеттер мен колледждердің 235 студенті – болашақ мамандар өздерінің еңбек жолын қалай көретінін айтып берді.

## 20

20 терең сұхбат – осы салада жұмыс істейтін өнеркәсіптік кәсіпорындарындағы қызметкер, мұғалім мен ғалым әйелдердің шынайы әңгімелері.

## ?

Халықаралық және қазақстандық тәжірибені талдау – өнеркәсіптегі әйелдерге мансапты құруға және дамытуға не көмектеседі?



# Қазақстан экономикасындағы әйелдер: сандар және шындық

## Демографиялық алшақтық

Әйелдердің өмір сүру ұзақтығы 2023 жылы 75,2 жасты, ал ер адамдардың 65,9 жасты құрады. Онжылдық айырмашылық еркектердің денсаулығы мен еңбек жағдайларына мұқият назар аударуды қажет етеді, сонымен қатар ұзағырақ уақыт жұмыс жасай алатын әйелдер үшін әлеуметтік және экономикалық бағдарламалардың маңыздылығын көрсетеді.

2024

2025

2024 жылдың маусымында Қазақстан халқының саны 20 миллион адамнан асты. Әйелдер мұнда 10,3 миллионнан асып, ел дамуының негізгі күшіне айналды.



**20 млн.**

Қазақстан халқының саны

**75,2 года**

Әйелдердің өмір сүру ұзақтығы

**10,3 млн.**

Әйелдер

**65,9 года**

Ер адамдар өмір сүру ұзақтығы

\*Ұлттық статистика бюросының деректері



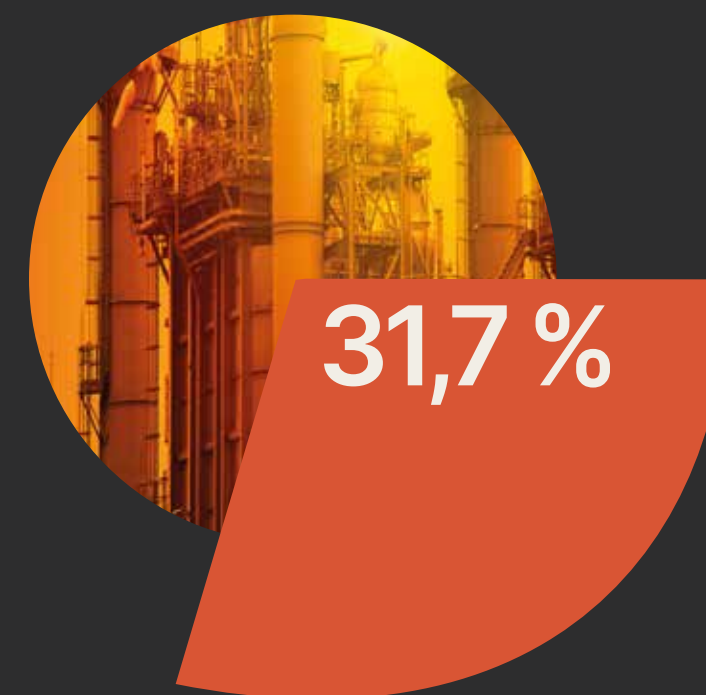
# Өнеркәсіптегі әйелдер: сирек жағдай ма?

Өнеркәсіпте әйелдер ерлерге қарағанда әлі де аз. 2020 жылғы деректер бойынша әйелдер:

Құрылыста



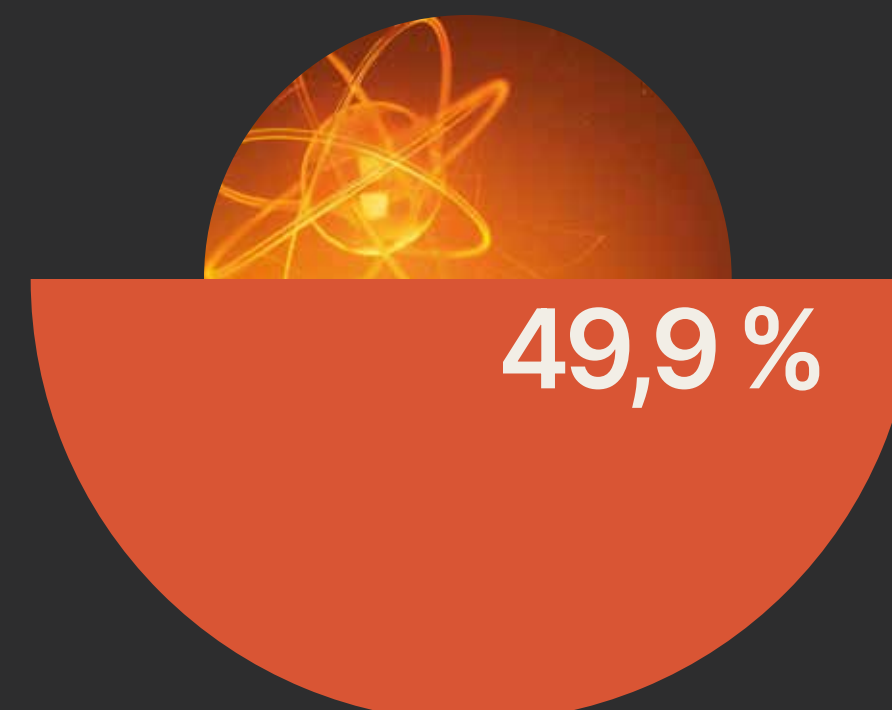
Өнеркәсіпте



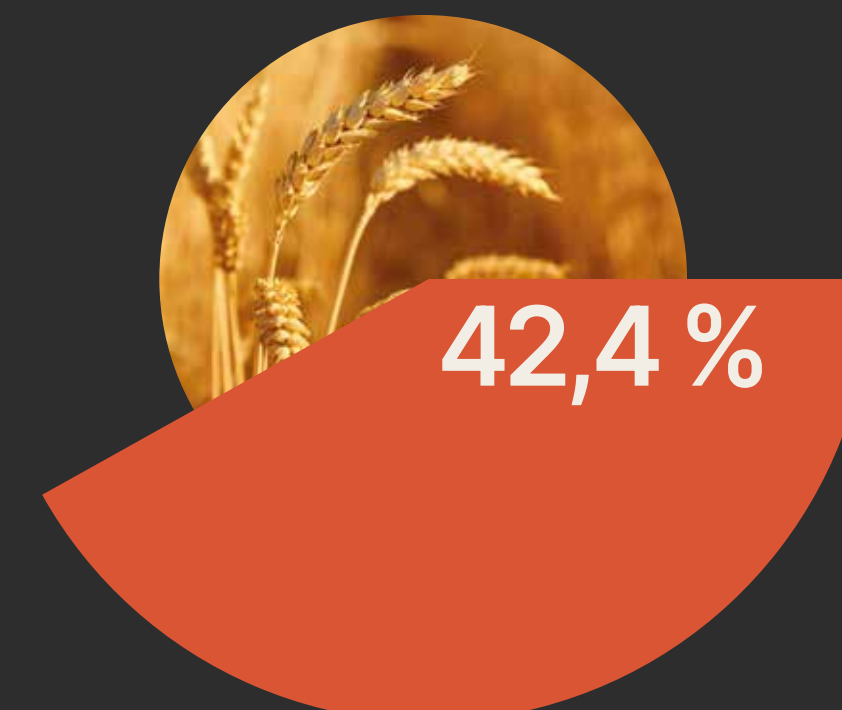
Көлік және логистикада



Кәсіби, ғылыми және техникалық қызметте



Ауыл шаруашылығында



Бір қызығы, ғылым мен технология мамандарының жартысына жуығы әйелдер, бірақ олардың инженерлік және өнеркәсіптік мамандықтардағы өкілдігі әлі де шектеулі.

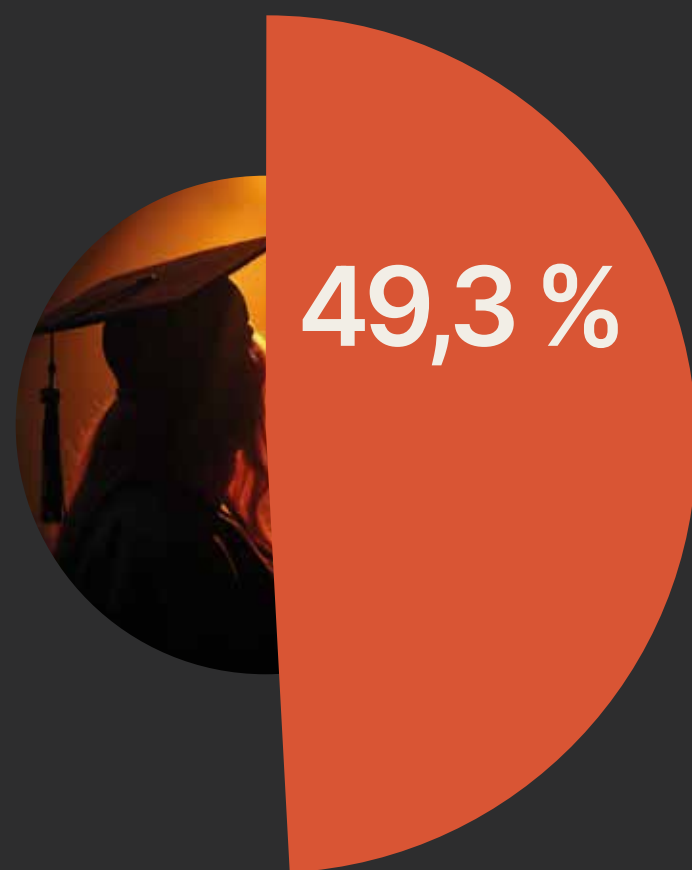


# Әйелдер

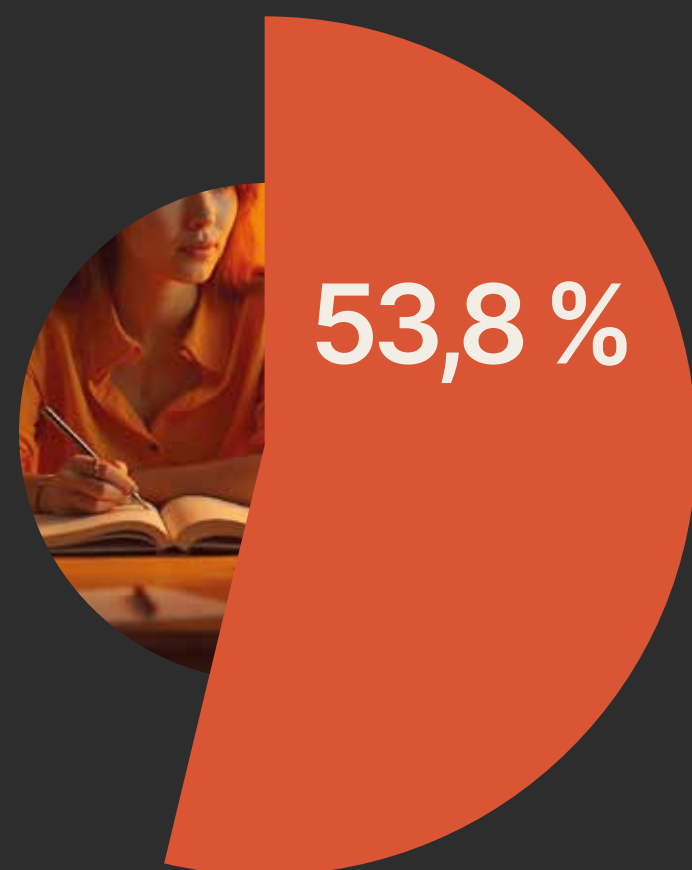
Әйелдер арасындағы жұмыссыздық деңгейі ерлерге қарағанда жоғары



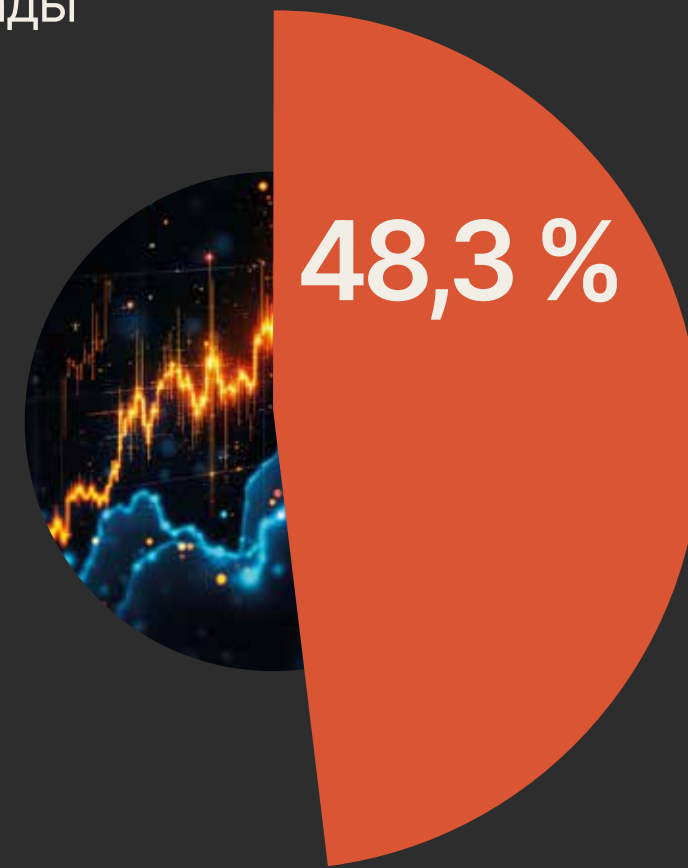
Жоғары білімі бар қазақстандықтардың жартысына жуығын әйелдер құрайды



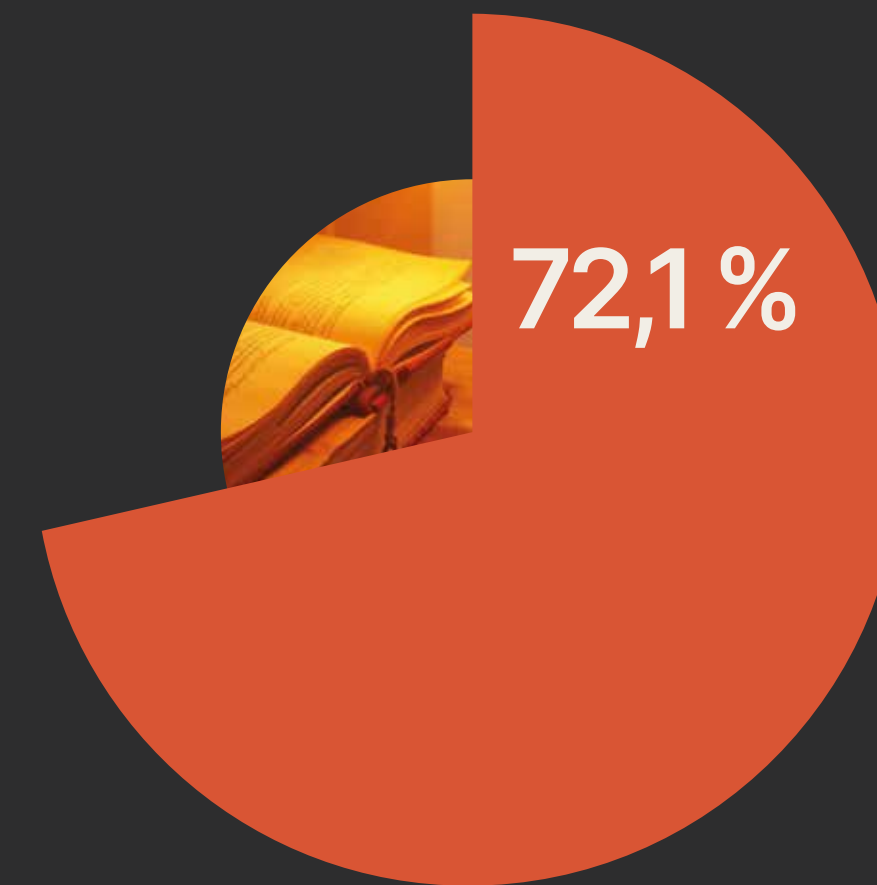
орта арнаулы білімі барлар арасында олардың үлесі бұдан да жоғары



Әйелдер экономикадағы жұмыс орындарының 48,3% алады

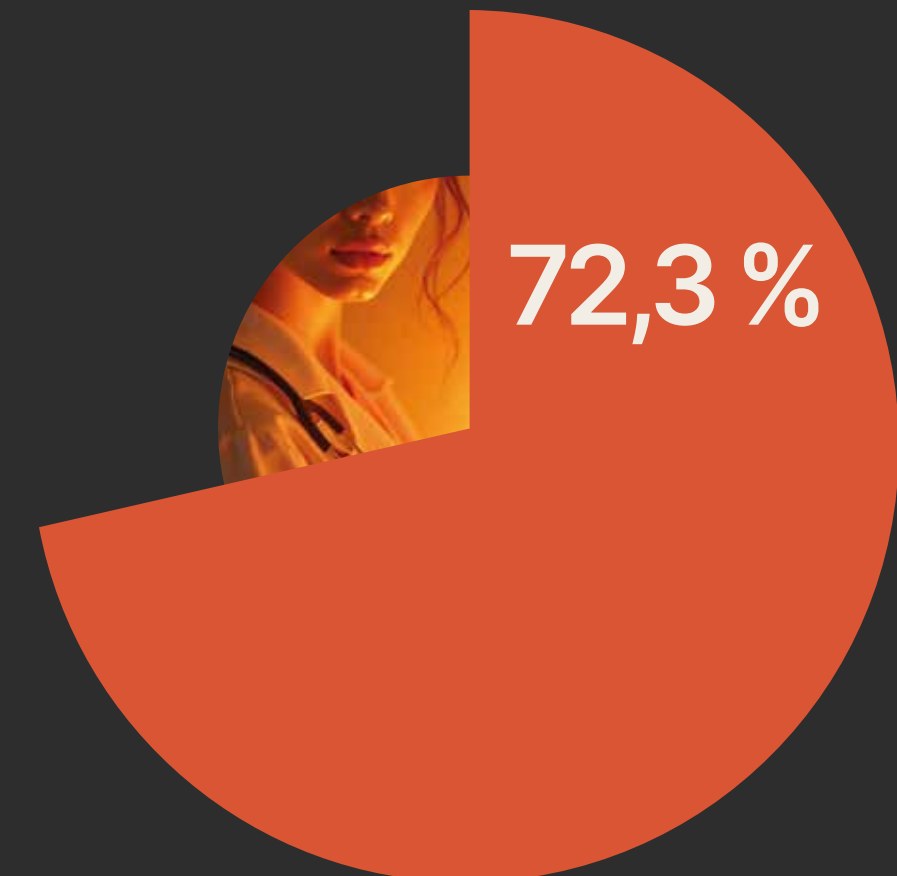


бірақ дәстүрлі түрде білім беруде



## және еңбек нарығы

және денсаулық сақтауда



\*Ұлттық статистика бюросының деректері статистика



# Биліктегі гендерлік алшақтық

2023 жылы Қазақстан гендерлік алшақтық жаһандық индексі бойынша 146 елдің ішінде 76-шы орынға ие болды, бір жылда 14 орынға төмен түсті. Бұл әйелдердің басшылық лауазымдарға мансаптық көтерілуінің қиындығын және әйелдер көшбасшылығын қолдау бойынша қосымша шаралардың қажеттілігін көрсетеді.

## Әйелдер өнеркәсіпте мансапты қалай жасайды: сауалнама деректері

Зерттеуге Қазақстанның негізгі салаларындағы — автомобиль жасау, тау-кен металлургия, мұнай өңдеу, энергетика, машина жасау және жеңіл өнеркәсіптің энергетикалық және өнеркәсіптік кәсіпорындардың 2115 қызметкері қатысты.

2022

Мәліметтер растайды: Қазақстандағы әйелдер білімді, экономикада белсенді, алайда өндірістік және басқарушылық лауазымдарға жол ашу барысында кедергілерге тап болады. Бұл не себепті орын алып отыр? Зерттеудің келесі бөлімдері осы мәселенің егжей-тегжейін көрсетеді.

2023



62 → 76

A large graphic at the bottom of the page features a background of snow-capped mountains. Overlaid on this background are the numbers '62' and '76' in a large, bold, orange font, connected by a right-pointing arrow, symbolizing the change in Kazakhstan's global gender inequality index ranking from 62nd in 2022 to 76th in 2023.



# Сауалнамаға кім қатысты?

## Респонденттердің арасында:



жұмысшылар



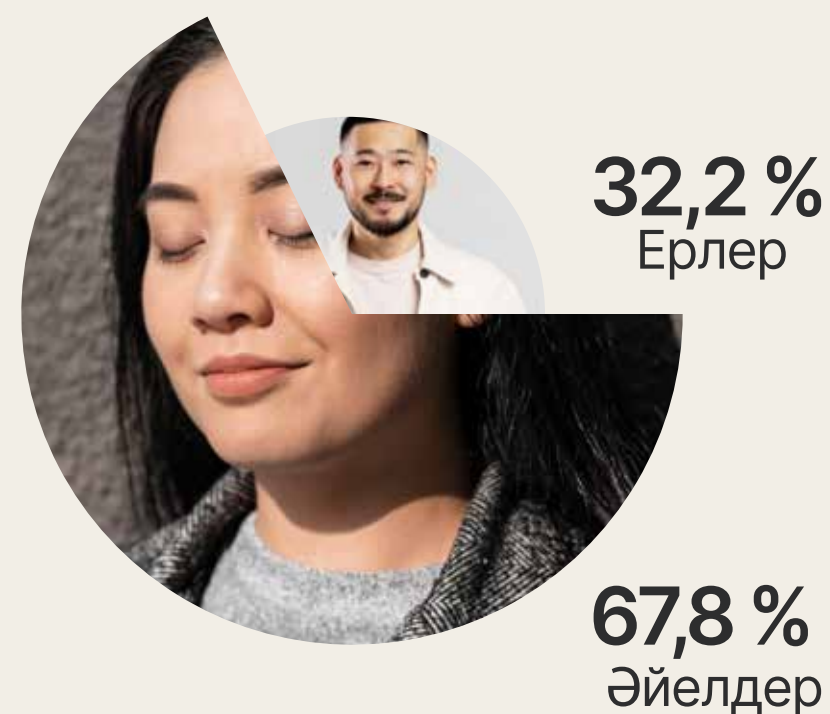
инженерлік-техникалық қызметкерлер (ИТҚ)



әкімшілік және басқару персоналы (ӘБП)

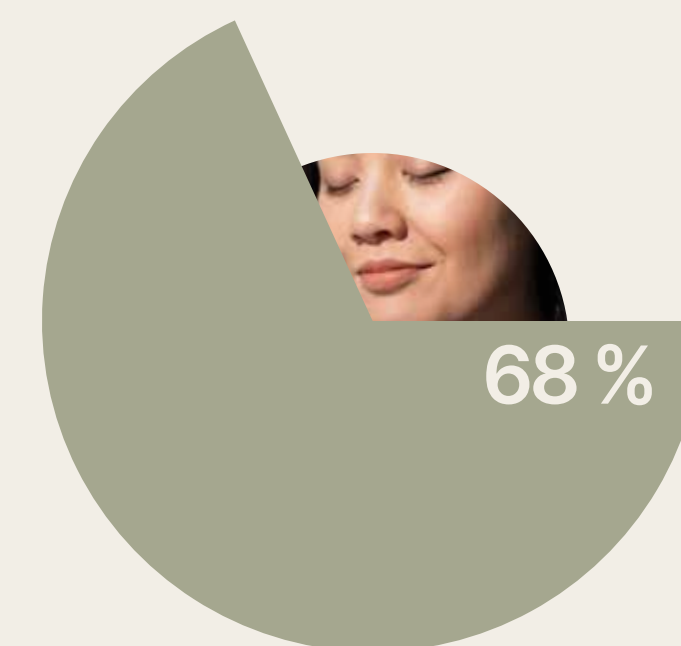
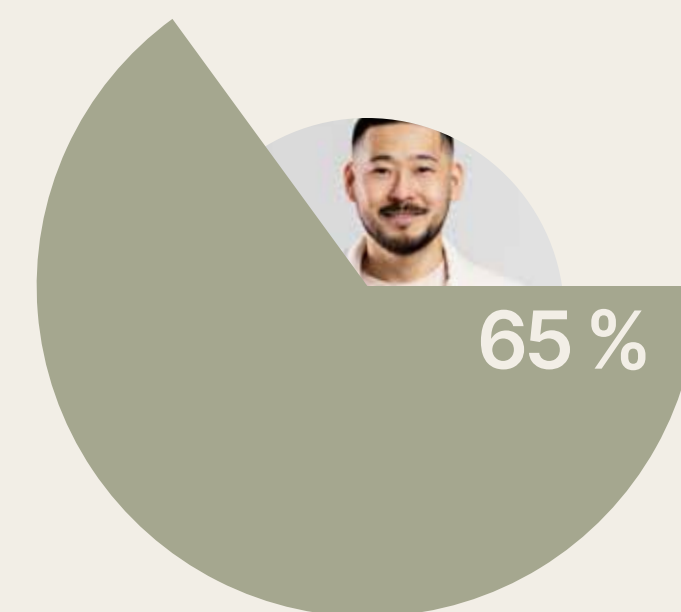


жетекшілер

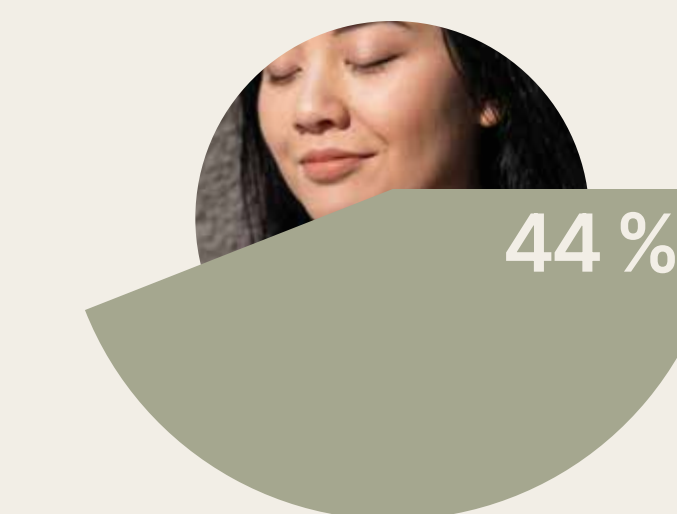
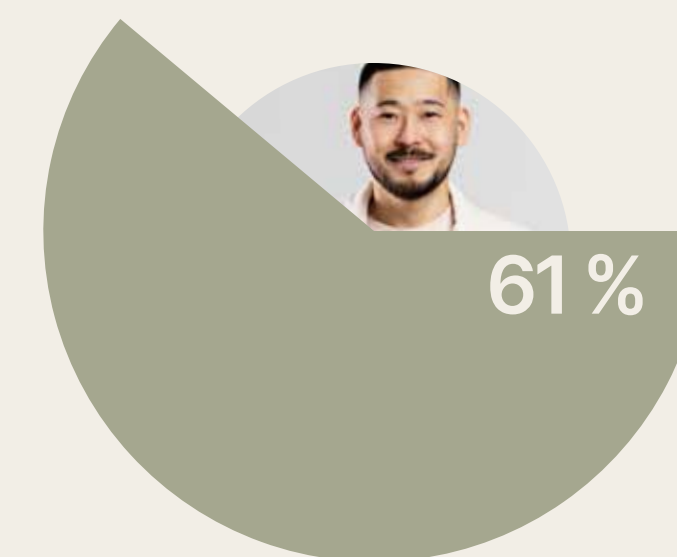


## Біліктілік және жұмыстың біліммен сәйкестігі

Өнеркәсіптегі әйелдердің жоғары білімі болуы жиірек кездеседі, бірақ олардың оқыған мамандығы бойынша жұмыс істеуі сирек кездеседі.



«Оқыған мамандық бойынша жұмыс істейсіз бе?» деген сұраққа «иә» деп жауап берді:

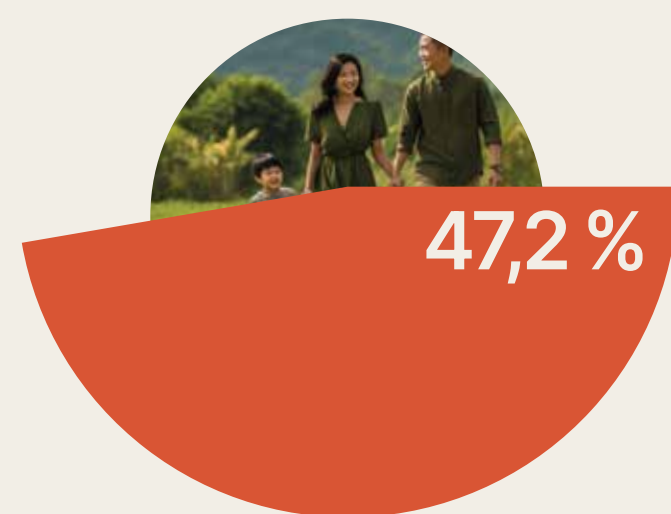


Әйелдер «Шын мәнінде емес» немесе «Белгілі біір дәрежеде» сияқты күрделі жауаптар берді, бұл мансап құрудағы икемділікті, сонымен қатар өз мамандығы бойынша жұмысқа орналасу үшін кедергілердің болуын көрсетеді.



Мамандық таңдауы көбінесе кездейсоқтықпен анықталды. Респонденттердің 24,9% мамандықты нақты стратегиясыз таңдағанын мойындады.

## Мамандық таңдауда отбасының рөлі зор:



ата-анасының, туыстарының және таныстарының пікірін ескерді



трендтерді басшылыққа алды



БАҚ ықпалымен таңдауын жасады

# Мамандықты қалай таңдады?

Әйелдер жиі көрсеткен себептер:

- «Осылай шықты»
- «Мен таңдамадым, осылай болды»

Ер адамдар, керісінше, жақындары ұсынғандықтан немесе өздері ұнатқандықтан мамандықты саналы түрде таңдағанын жиі айтты.



# Жұмыс таңдаудағы факторлар

Оқуды бітіргеннен кейін жұмыс іздеуге келгенде гендерлік айырмашылықтар одан да айқын байқалады:

- Әйелдер көбінесе әлеуметтік күтулерді, отбасылық жағдайларды және кәсіптің тұрақтылығын есепке алады.
- Ер адамдар мамандыққа деген қызығушылықты және мансаптың болашағын басшылыққа алады.
- Әйелдер сондай-ақ икемді сағаттары бар жұмысты таңдайды, бұл мансап пен жеке өмірде тепе-теңдік табу қажеттілігіне байланысты болады.

## Уақыт өте келе басымдықтар қалай өзгереді?

Мамандық пен жұмысты таңдау уақыт өте келе өзгереді:

- 30 жасқа дейін мансаптың болашағы мен қаржылық тұрақтылық негізгі факторлар болып табылады.
- 30-39 жаста мансаптық өсу маңызды болып қала береді, бірақ отбасының әсері күшейеді.
- 40-49 жаста құндылықтар теңдестірілген: мансап, тұрақтылық және ыңғайлы жұмыс уақыты.
- 50 жастан кейін кәсіптің әлеуметтік мәні мен тұрақтылығы бірінші орынға шығады.





Мәліметтер бойынша өнеркәсіптегі әйелдердің жоғары білімі болуы жиірек кездеседі, бірақ олардың оқыған мамандығы бойынша жұмыс істеуі сирек кездеседі. Олардың мамандық пен мансапты таңдауы көбінесе сыртқы жағдайларға байланысты: отбасының ықпалы, әлеуметтік тұрақтылық, ыңғайлы жұмыс уақыты.

2

Сонымен қатар ерлердің мамандық таңдау моделі неғұрлым саналы, қызығушылықпен және мансаптың болашағымен байланысты болады. Бұл әйелдердің бастапқыдан техникалық және өнеркәсіптік салалардағы мансапты жоспарлау кезінде үлкен кедергілерге тап болатынын көрсетеді.

## Неліктен мұндай жағдай болады?

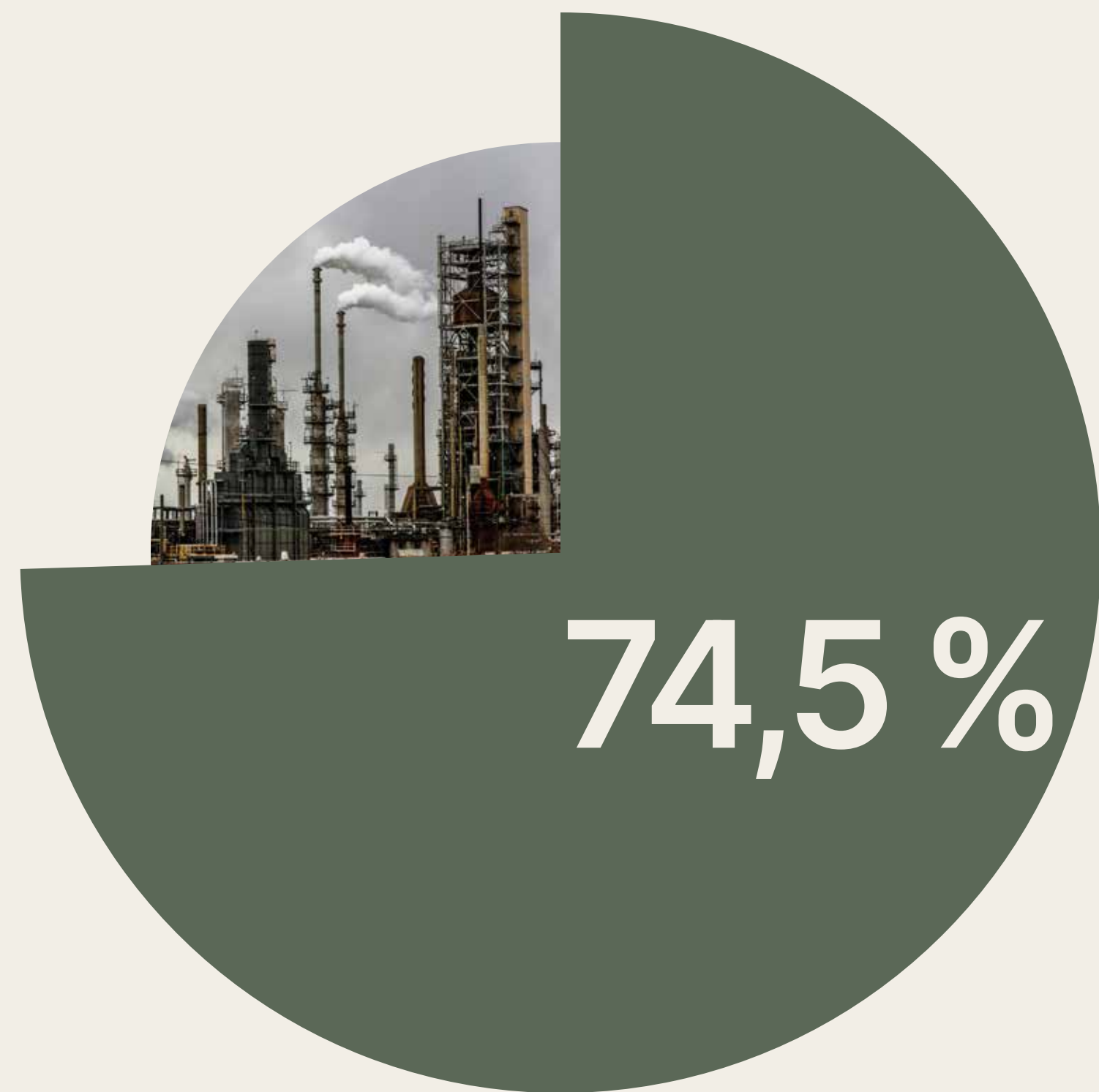
Неліктен мұндай жағдай болады? Келесі бөлімде өнеркәсіптегі әйелдер кездесетін кедергілер мен қиындықтарды қарастырамыз.



# Қорыттындылар



# Өнеркәсіптегі әйелдер: болашағы, стереотиптер және қолдау



өнеркәсіпті болашағы  
бар сала ретінде  
бағалайды



бұған толық сеніп



бұл салада өзінің  
болашағын көрмейді

Респонденттердің көпшілігі (74,5%) өнеркәсіпті болашағы бар сала ретінде бағалайды. Бірақ тек 22,6% ғана бұған толық сеніп, 12% бұл салада өзінің болашағын көрмейді.

Тереңдетілген сұхбаттарда алынған мәліметтер бойынша техникалық және өндірістік мамандықтарды таңдаған әйелдердің кедергілерге тап болады, бірақ мансапты қарапайым жұмысшы қызметінен бастап, табандылық, үздіксіз оқу және ішкі даму бағдарламалары арқылы жоғары шықты.



# Қазақстандықтар жұмысқа қайда баруды ұсынады?



41,4 %

Медицина

31,5 %

IT

25,8 %

Қаржы

25,6 %

Мұнай-газ секторы

17,2 %

Тау-кен металлургиялық кешені (ТМК)

15,7 %

Педагогика

## Білім деңгейі бойынша басымдықтардың айырмашылығы



Жоғары білімі бар адамдар келешегі бар бағыттардың ішінде маркетинг, жарнама және PR атайды.



Орта/арнайы орта білімі бар адамдар ұстаздық және мемлекеттік қызметті жиі атайды.

Бұл мансапқа көзқарас және мамандық таңдау көбінесе білім мен әлеуметтік жағдайға байланысты екенін көрсетеді.



# Қазақстандықтар өндірістегі әйелдерді қолдауға дайын ба?

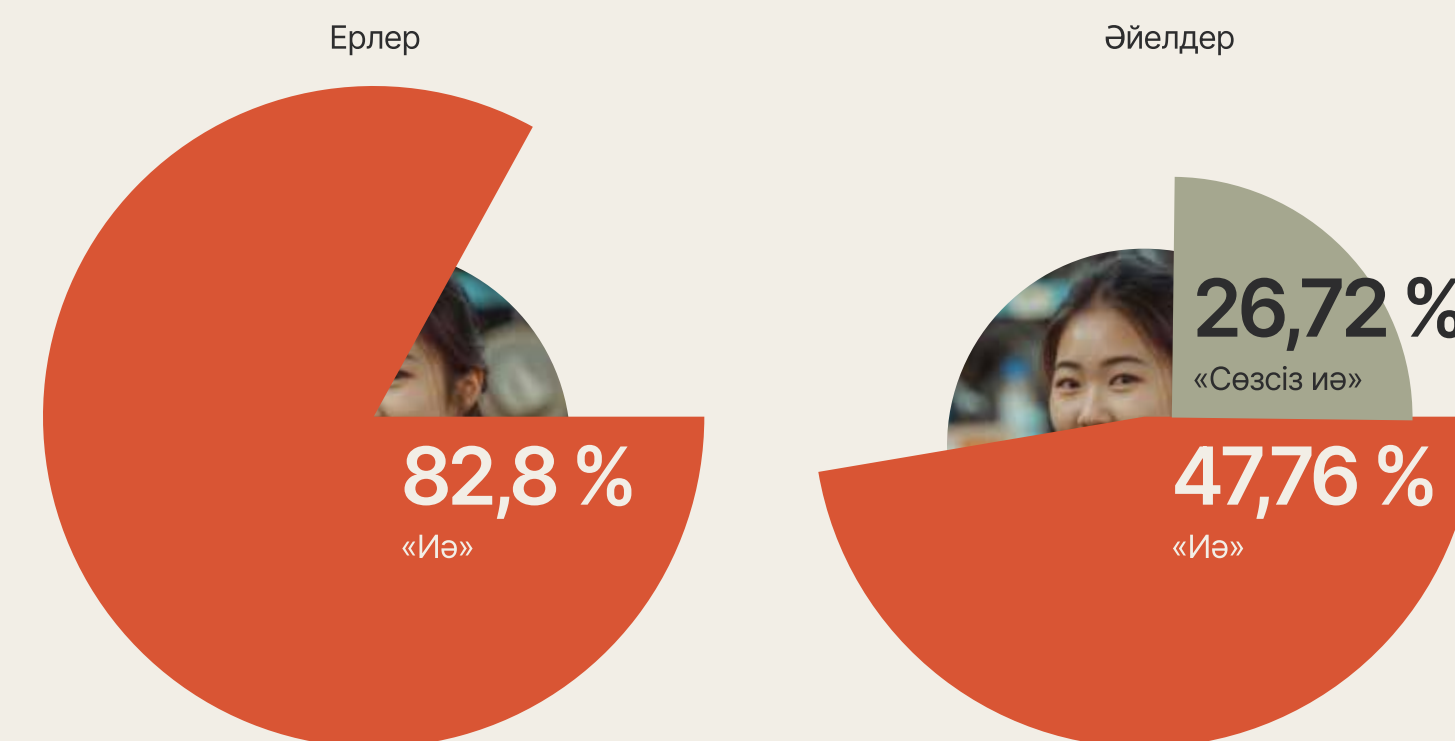
«Қызыңыз, әпкеңіз немесе досыңыз инженер болғысы келсе, сіз оны қолдайсыз ба?» деген сұраққа:



Бірақ егер жай ғана білім алу туралы ғана емес, өнеркәсіпте жұмыс істеу туралы айтатын болсақ, қолдау деңгейі аздап төмендейді:

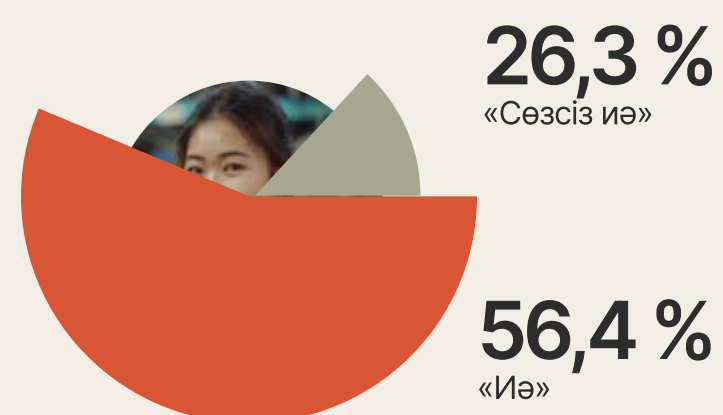


Ерлер әйелдердің өздеріне қарағанда өнеркәсіптегі әйелдерді көбірек қолдайды.

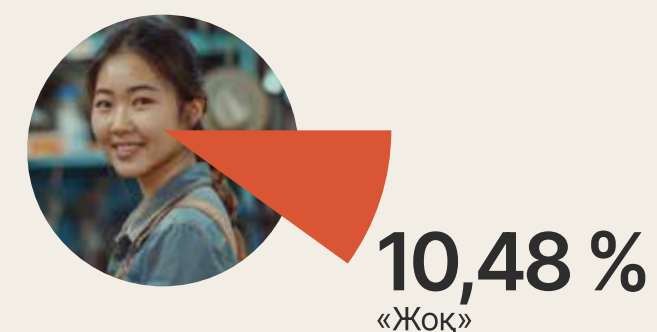


## Өнеркәсіптегі әйелдердің мансабына адамдардың көзқарасындағы жас факторы

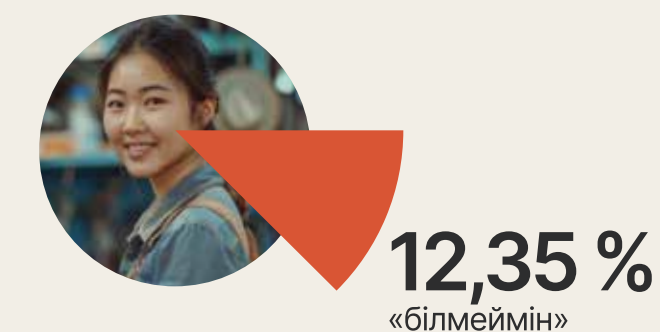
Жас респонденттер (30 жасқа дейін) осы саладағы әйелдерді белсенді қолдайды



30-39 жаста қолдау жоғары болып қала береді, бірақ алғашқы күмәндар байқалады



40-49 жаста қолдау деңгейі төмендеп, күмәнданушылар көбейеді. 50+ жаста «білмеймін» деп жиі айтады, бұл дәстүрлі көзқарастардың әсерін көрсетеді.





# Өнеркәсіпте жұмыс істейтін әйелдер не дейді?

Тереңдетілген сұхбаттар өндірістегі әйелдердің жай ғана бейімделіп қана қоймай, белсенді дамып жатқанын көрсетті:

Бұл саладағы мансап жоғары деңгейдегі жеке мотивацияны талап етеді, бірақ осы жолды өткен әйелдер өнеркәсіпте басқару лауазымдары олар үшін шынымен де мүмкін екенін дәлелдейді.

Олар идеяларды ұсынады, тәлімгер болады және басқару лауазымдарын алады.





1

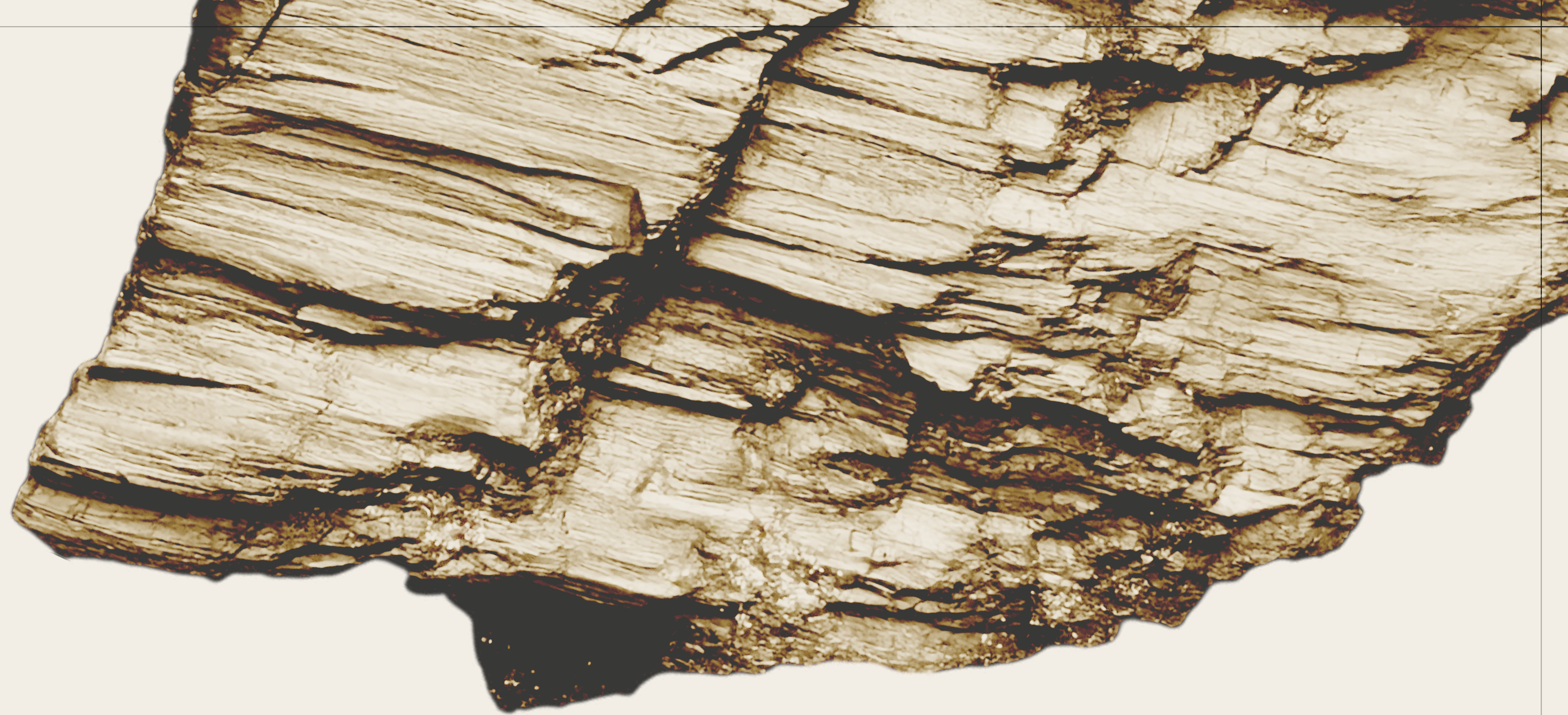
Деректер өнеркәсіп саласындағы әйелдердің көбінесе жоғары білімді, бірақ өз мамандығы бойынша сирек жұмыс істейтінін растайды. Олардың мамандық пен мансап таңдауына көбінесе сыртқы жағдайлар әсер етеді: отбасының ықпалы, әлеуметтік тұрақтылық және жұмыс кестесінің қолайлылығы.

Сонымен қатар, ерлердің мамандық таңдау үлгісі қызығушылық пен мансаптық келешекке негізделген, анағұрлым саналы түрде жүзеге асады. Бұл әйелдердің техникалық және өндірістік салаларда мансап жоспарлау барысында басынан-ақ елеулі кедергілерге тап болатынын көрсетеді.

2

# Қорытындылар





**Әйелдер және мансап:  
болашағы бар салалар және  
табыстың негізгі факторлары**





# Қай салаларда әйелдердің мансаптық мүмкіндіктері көбірек?

Респонденттердің пікірі бойынша әйелдер мансапты табысты құра алатын бес саланы атады:



Бірақ түрлі салалардағы мансаптың болашағына деген көзқарас жынысқа байланысты болады.

- Әйелдер ең жақсы мүмкіндіктерді маркетинг, жарнама және PR береді деп санайды. Бұл салалар икемділігімен, шығармашылық мүмкіндіктерімен және мансап пен жеке өмір арасындағы тепе-теңдігімен тартымды.
- Қаржы мен сауда тұрақтылық пен өсумен байланысты.

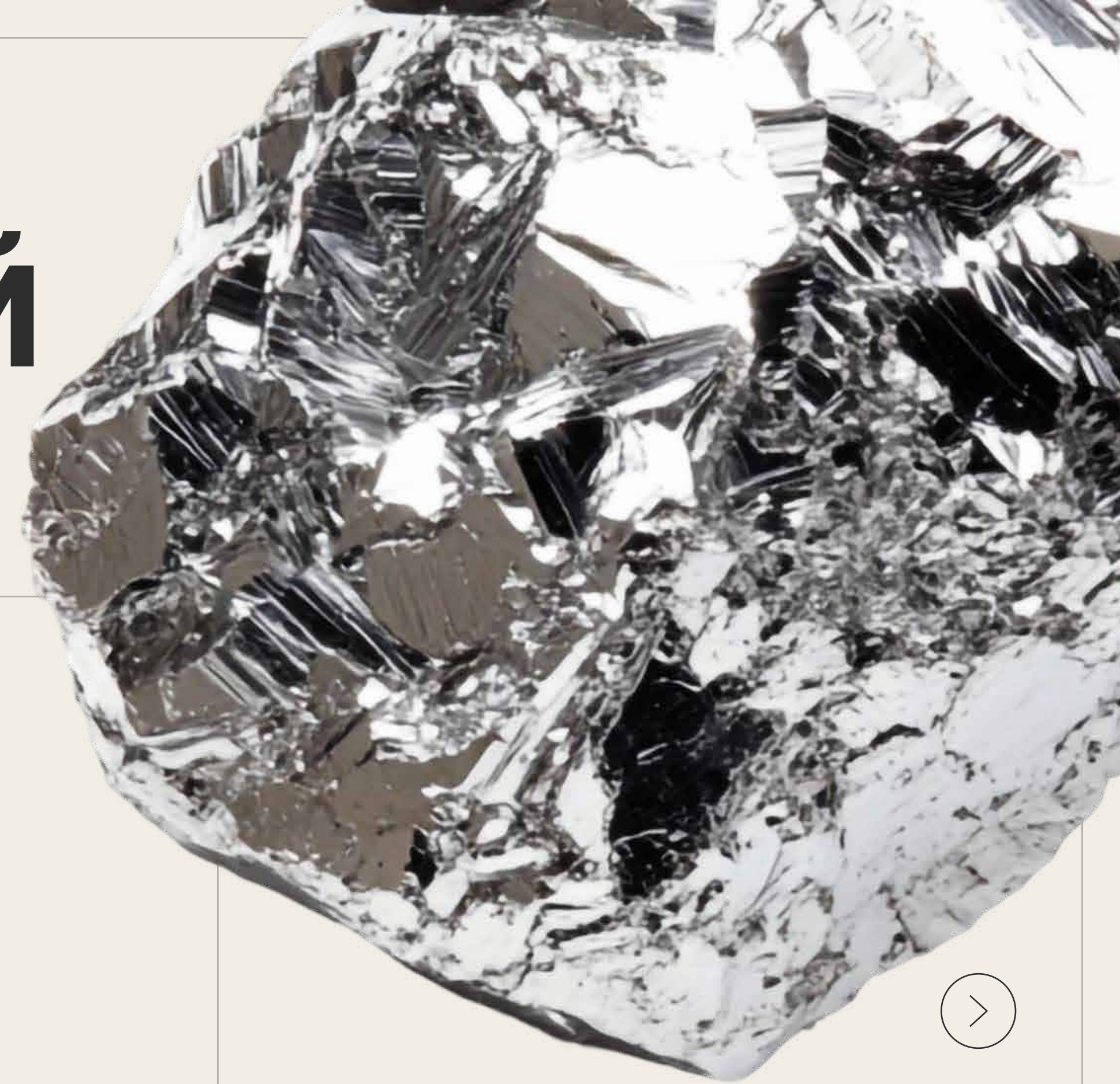
Білім мен денсаулық сақтау жұмыс пен отбасын біріктіруге қолайлы болатын дәстүрлі әйелдер саласы деп саналады.

Ерлер, керісінше, әйелдер IT, ғылым және телекоммуникация саласында табысқа жете алады деп есептейді, бірақ тиісті құзыреттілік болуы керек.

Жоғары білімі бар респонденттер әйелдер үшін болашағы бар салалардың ішінде мұнай-газ және әлеуетті құрылымдарды жиі атайды. Орта білімі бар адамдар металлургия мен көліктегі мүмкіндіктер туралы көбірек айтады.



# Мансап таңдауы уақыт өте келе қалай өзгереді?



Жас топтары  
арасындағы  
айырмашылықтар

## < 30

маркетинг, PR және IT салаларына бағытталған, икемді және қашықтықта істеуге болатын аймақтарды қалайды

## 30-39

жоғары табыс пен тұрақтылыққа назар аудара отырып, қаржы, сауда, маркетинг және PR салаларын таңдайды

## 40-49

білім беру, денсаулық сақтау және мемлекеттік қызметке баса назар аударады, қаржы мен маркетинг әлі де көз алдында, бірақ басқару қызметінде

## 50+

дәстүрлі көзқарастар: білім, денсаулық сақтау, қаржы. Бұл жаста әйелдердің IT және ғылым саласындағы мансаптық мүмкіндіктеріне сенімі төмендейді

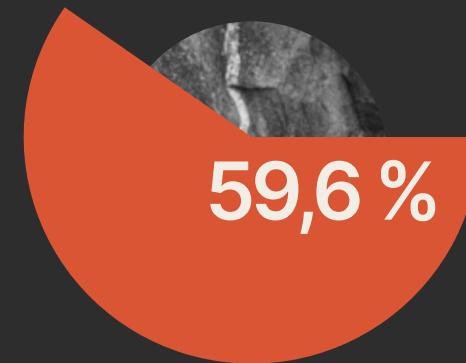




# Неліктен ер адамдардың мансаптық мүмкіндіктері көбірек?

Зерттеуге сәйкес, ер адамдар мансап жасай алатын салалардың тізімі әлдеқайда кең. Бес саладан астам 30% жоғары респонденттердің қолдауын алды:

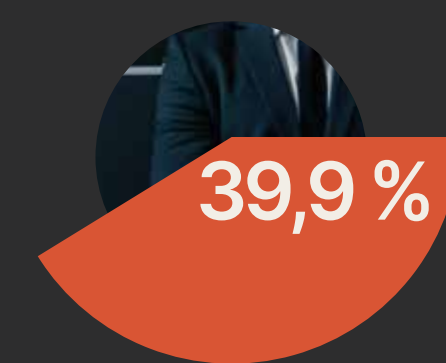
Тау-кен металлургия кешені



Мұнай-газ секторы



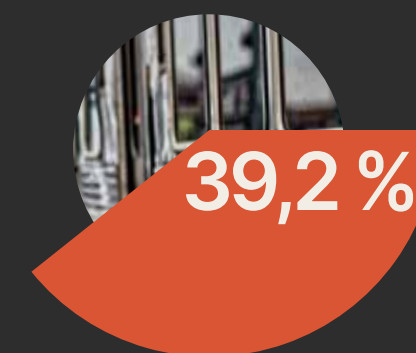
Мемлекеттік органдар



Әскер, полиция, төтенше жағдайлар



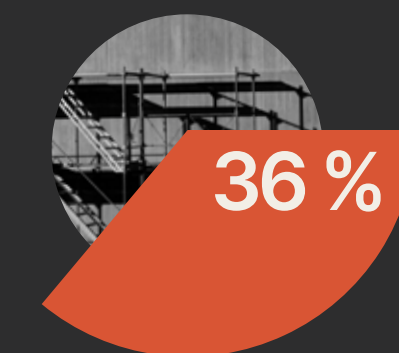
Теміржол көлігі



Автомобиль көлігі



Құрылыс

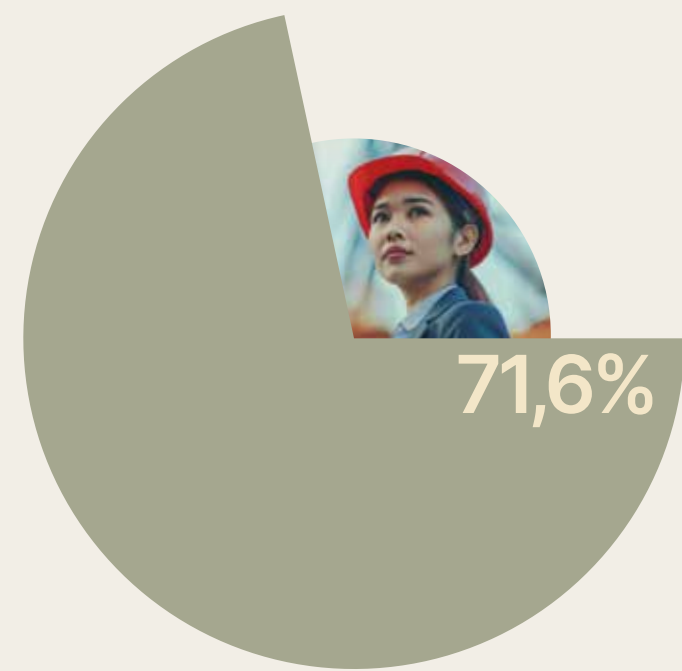


Орта білімі бар респонденттер ерлердің әйелдерге қарағанда мүмкіндіктері көбірек екенін жиі атап өтті. Өнеркәсіпте жұмыс істейтін әйелдердің пікірінше, гендерлік теңгерімсіздікті азайту үшін қыздар арасында техникалық мамандықтарды кеңінен насихаттау қажет. Олар мұндай мамандықтарға қызығушылық бар, бірақ ақпарат пен мотивация жетіспейді деп есептейді.

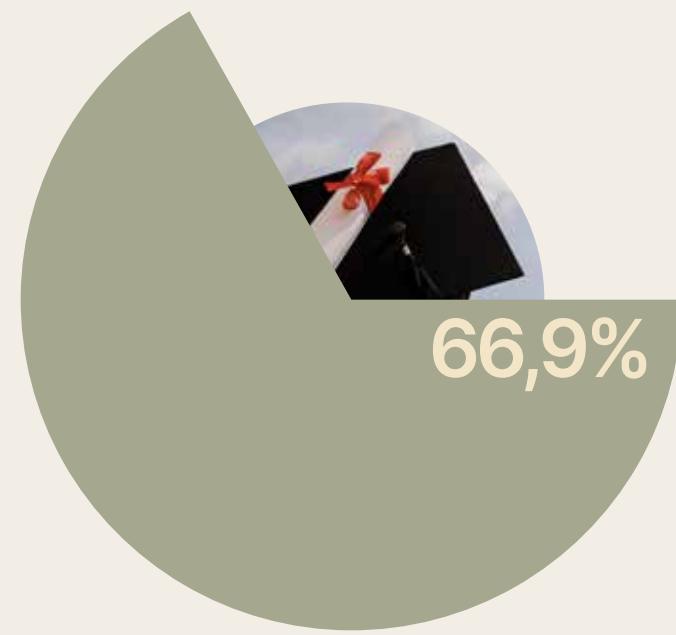


# Табысқа жету үшін не қажет?

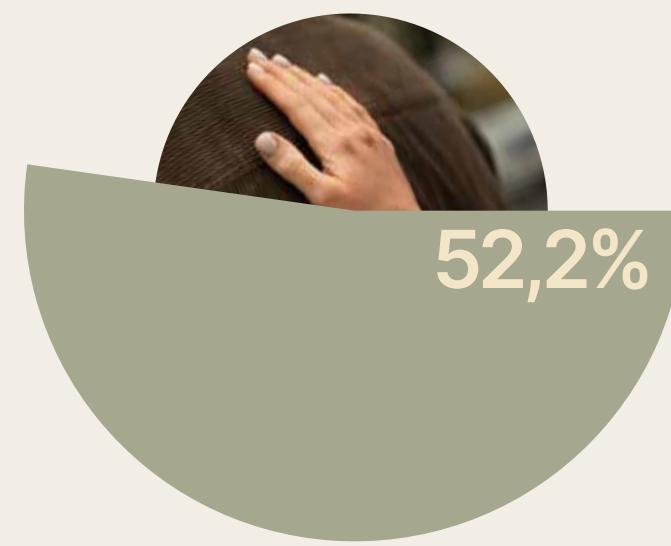
Респонденттердің пікірінше, табысты мансап үшін қазақстандық әйелдерге мыналар қажет:



Жоғары кәсібилік



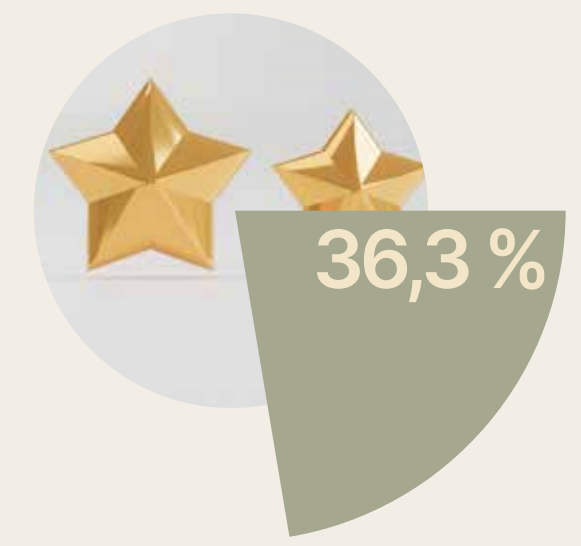
Жақсы білім



Қоршаған ортадан моральдық қолдау



Жұмыс берушіден қолдау



Бедел

**Сонымен қатар, ерлер мен әйелдер сәттілік факторларын әртүрлі бағалайды**

Әйелдер эмоционалды интеллектке, көп тапсырмалылыққа және ортаның қолдауына баса назар аударады

Ерлер нақты құзыреттерге (цифрлық және қаржылық сауаттылық – 31,8%) және мансаптық факторларға (белгілі бір саладағы жұмыс – 21,9%) көбірек көңіл бөледі.



# Табысқа жету үшін не қажет?

Уақыт өте келе мансап болашағына деген көзқарас өзгереді

## < 30

мансапқа жан-жақты тәсілдемеге бағытталған ең оптимистік көзқарас

## 30-39

цифрлық және қаржылық сауаттылыққа, өзін-өзі таныта білуге баса назар аудару

## 40-49

стресске төзімділік пен эмоционалды интеллектке көбірек көңіл бөлу

## 50+

цифрлық дағдыларға баса назар аудару, эмоционалдық аспектіге аз көңіл бөлу

Өнеркәсіпте жұмыс істейтін әйелдер не дейді?

Олар мансаптық өсудің негізгі критерийлері ретінде мыналарды атайды:

1. Жыныс емес, құзыреттілік
2. Үйренуге және бейімделуге дайын болу

Көптеген респонденттер еңбек жолын өнеркәсіпте арнайы жоғары білімсіз бастағанын, бірақ оқу және жұмыс істеу барысында біліктілігін арттырғанын және бұл оларға басқару лауазымдарына жетуге көмектескенін атап өтті.



# Мансап өсудің мысалдары

«2004 жылы бірінші өңдеу фабрикасына конвейер машинисті болып келдім... Мен көп оқыдым: орта мектептен кейін колледж болды, кейін институтта сырттай оқу болды... Директор боламын деп ешқашан ойламадым. Бұл өзі солай қалыптасты».

Валентина Макухина, Дөң тау-кен байыту комбинатының байыту бойынша директоры

«Кәсіпорында оқыдым. Институтқа өз бастамаммен бардым, бірақ кәсіпорын қолдау көрсетті — мысалы, емтихан кезінде ақылы демалыс берді».

Татьяна Кульчицкая, ССТБӨБ Техникалық бақылау департаментінің ғылыми-зерттеу жұмыстары бойынша сарапшы-талдаушысы (ERG)

Инклюзивті корпоративтік мәдениеттің маңыздылығына қарамастан, әйелдердің кейбіреулері ғана өз кәсіпорындарында нақты қолдау бағдарламаларын атады. Бұл жұмыс берушілер әйел қызметкерлерінің дамуын қолдаса да, әлі де арнайы бастамалардың жеткіліксіз екенін көрсетеді.

## Қолдау рөлі: әйелдердің өсуіне кім көмектеседі?

Әйелдер отбасының ғана емес, жұмыс берушінің де қолдауының маңыздылығын атап өтеді.

«Бала кішкентай болғанда жұмысты да, үйді де бірге қарау қиын. Қолдау болса жақсы».

Асель Лукманова, Керегетас (ERG) кенішінде ауысым қызметшісі

## Бірақ ұжым қолдауы да маңызды:

«Кәсіпорынға келгенімде басқару пультінің оператор қыздарымен таныстырды. Олар түсіндіріп, қолдау көрсетті».

Тулемисова Шолпан, КБКБ тау-кен инженері (ERG)

## Мемлекет рөлі: шынымен қолдау бар ма?

- Респонденттердің 25% әйелдер үшін мемлекеттік қолдау маңызды деп санайды.
- Дегенмен, тереңдетілген сұхбатқа қатысушылар әйел көшбасшылығына арналған қолданыстағы мемлекеттік бағдарламалардың символдық сипатқа ие екенін атап өтті.



<p>Маркетинг, жарнама және PR әйелдер үшін болашағы зор сала болып табылады</p> <p>1</p>	<p>2</p> <p>Әйелдер мен ерлер мансап мүмкіндіктерін әртүрлі бағалайды: ерлер әйелдердің IT және ғылымдағы, әйелдер әлеуметтік және экономикалық салаларда табысқа жететініне көбірек сенеді</p>	<p>Табыстың негізгі факторлары кәсібилік, білім және ортаның қолдауы болып қала береді</p> <p>3</p>	<p>4</p> <p>Өндірістегі әйелдер мансаптық өсуге болатынын дәлелдейді, бірақ бұл үшін күш салып, оқуға дайын болу керек</p>	<p>Отбасының, әріптестердің және басшының қолдауы табыстың негізгі факторы болып табылады, бірақ өнеркәсіптегі әйелдерге арналған мақсатты бағдарламалар әлі де дамымаған</p> <p>5</p>
--	---	---	--	--

# Қорытындылар

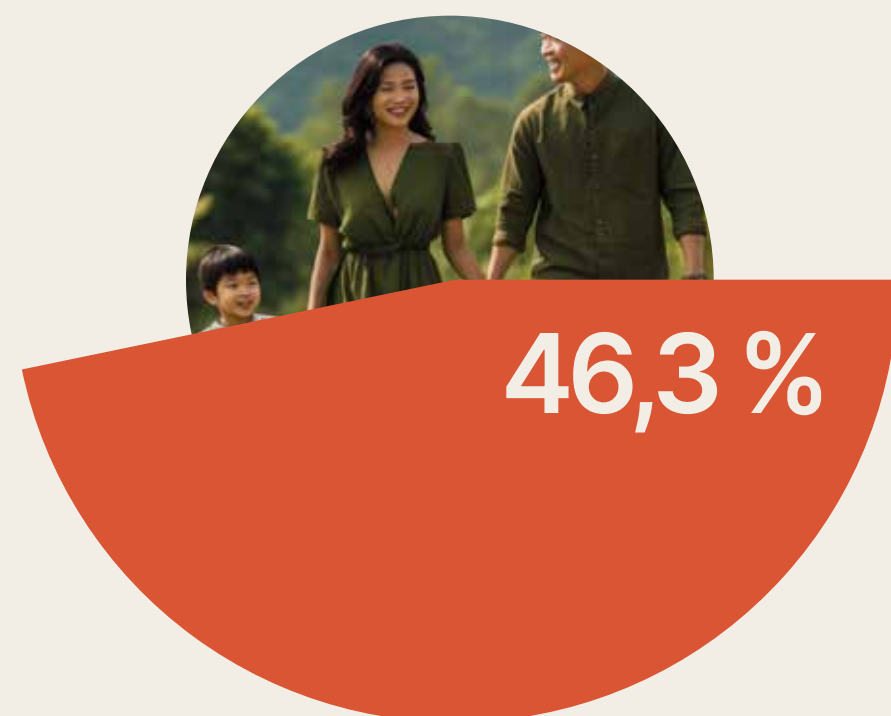


# Әлеуметтік күтулер мен стереотиптер

## Сыртқы келбеттің және әлеуметтік күтулердің әсері



кәсіби қабылдауға әсер ететін фактор ретінде «тартымды келбеттің» маңыздылығын атап өтті. Бұл бизнес ортасындағы әлеуметтік стереотиптердің қысымын көрсетеді



мансаптық және отбасылық жауапкершілікті біріктіру күтіледі, бұл қосымша жүктеме тудырады

Әйелдердің өндірістегі рөлі туралы әлеуметтік түсінік олардың мансап болашағына әсер етуді жалғастыруда. Гендерлік стереотиптер әйелдердің міндеттері туралы күтулер қалыптастырады және басқару лауазымдарына жетуге қосымша кедергілер жасайды.

Тереңдетілген сұхбатта ерлердің басқару лауазымдарына көтерілуі оңайырақ болатынын әйелдер атап өтті, бұл мансаптық өсуге кедергілердің бар екенін растайды.





# Физикалық шектеулер мен мамандықтардың ерекшеліктері

- Сұхбатқа қатысушылардың кейбіреулері белгілі бір өндірістік міндеттер айтарлықтай физикалық күш салуды қажет ететінін мойындайды, бұл өнеркәсіптік кәсіпорындардағы әйелдердің мүмкіндіктеріне объективті әсер етеді.
- Дегенмен, олар заманауи жұмыс үрдістерінің бейімделіп жатқанын және әйелдердің көптеген тапсырмаларды сәтті жасағанын атап өтеді.



Далада жұмыс істегенде, ұңғымаларды бұрғылап, керн алған кезде – иә, бұл физикалық тұрғыдан ауыр жұмыс. Бірақ құжаттама, сипаттама жасау, қималарды құру, есептеулер жүргізу туралы айтатын болсақ – бұл тіпті әйелдерге жақынырақ жұмыс сияқты. Мұнда ұқыптылық, шыдамдылық қажет. Әрбір ер адам сипаттамалар мен есептеулермен айналысқысы келе бермейді. Ақырында, қайсар әйелдер де, жұмсақ мінезді ер адамдар да бар. Бұл гендерге емес, адамның өзіне байланысты.»

Марина Гладкова, бас геологтың қорлар жөніндегі орынбасары, «Қазақмыс»



Стереотиптер бірте-бірте бұзылып, өнеркәсіпте әйелдердің саны артып келеді. Бірақ бұл үшін жұмыс істейтін әйелдердің қажеттіліктерін ескеріп, олардың өсуіне жағдай жасау керек.





# Қажетті дағдылар мен құзыреттер

Өнеркәсіпте табысқа жету үшін әйелдер қиындықтарды жеңуге және мансап құруға көмектесетін негізгі кәсіби және жеке қасиеттерді атап өтті.

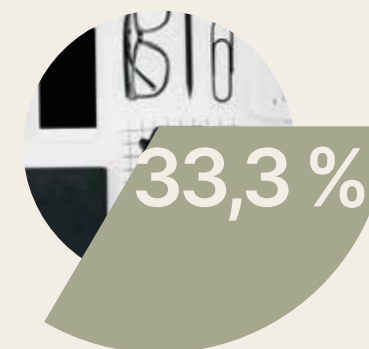


Тәртіптілік, адамдар алдындағы жауапкершілік. Мұның бәрі маған өмірде де, жұмыста да көмектеседі»

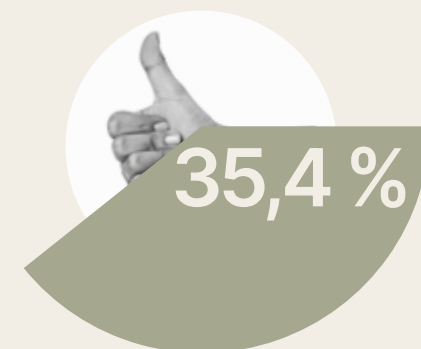
Лариса Саланова, Ақсу ферроқорытпа зауытының орталық зауыт зертханасының меңгерушісі (ERG)

Өнеркәсіптегі әйелдер кәсіби дағдыларды дамытып қана қоймайды, сонымен қатар жаңа еңбек стандарттарын қалыптастырып, саланың өзгеруіне үлес қосады.

## Өнеркәсіптегі әйелдердің негізгі құзыреттері



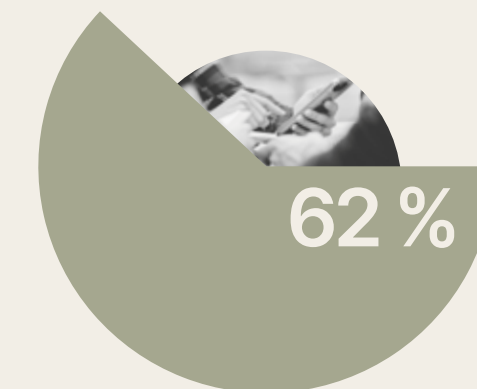
әйелдердің жұмыста табысты болу үшін көп тапсырмалылық қажет деп санайды



әйелдердің эмоционалды интеллектті стрессті басқару және ұжымдағы жұмыс үшін маңызды дағды ретінде атады



ерлердің қаржылық сауаттылыққа мән беріп, оның мансап үшін маңыздылығын атап өтті



ерлердің коммуникативті дағды табысқа жетудің негізгі факторы деп санайды

Әртүрлі жас топтарындағы дағдыларды қабылдаудағы айырмашылықтар

## < 30

жастар прогрессивті, мансап пен отбасын өмірдің тең саласы ретінде қабылдайды

## 30-39

жұмыс пен жеке өмірді тепе-теңдікте ұстауда қиындықтар жиі болады, сондықтан көп тапсырмалылық пен стресске төзімділікке баса назар аударады

## 40-49

консервативті, бірақ дәстүрлі құндылықтармен қатар мансаптың маңыздылығын да мойындайды

## 50+

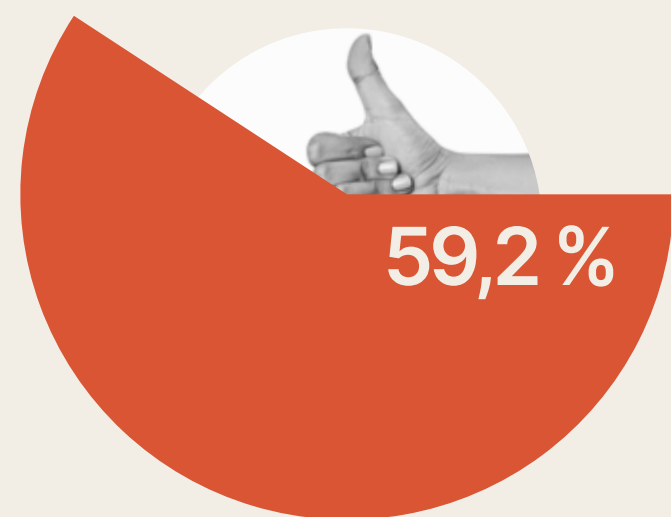
әлеуметтік рөлдерге қатысты классикалық көзқарастарды ұстанады, эмоционалды интеллект пен көп тапсырмалылық қажеттілігі туралы азырақ айтады



# Қиындықтар мен кедергілер

Табысты мысалдардың болуына қарамастан, өнеркәсіптегі әйелдер бірқатар шектеулерге тап болуда. Негізгі кедергілер мансаптық өсуге, әйел көшбасшылығын қабылдауға және жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігіне қатысты болады.

## 1. Стресске төзімділік қажеттілігі



Әйелдер стресске төзімділік өндірістегі табысты жұмыстың негізгі факторы деп санайды

Әйелдерге ерлерге қарағанда кәсіпқойлық пен имиджге қатысты үлкен талаптар қойылады.

Жастар (30 жасқа дейін) мансаптық өсуді қабылдауда прогрессивті, бірақ әлі де стереотиптердің қысымын сезеді

## 2. Мансап және отбасылық міндеттемелер

# 30-39

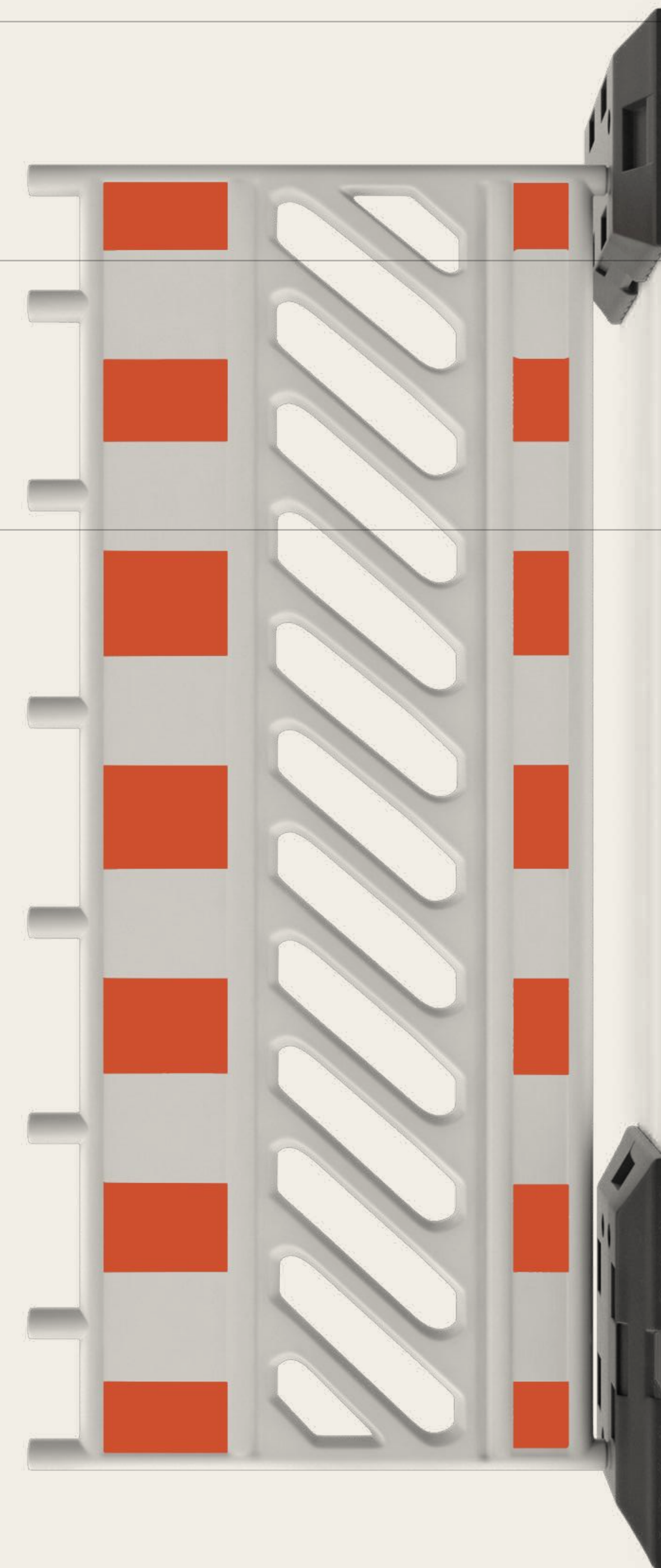
осы жастағы әйелдер көбінесе жұмыс пен отбасын біріктіру қиындықтарына тап болады

Әйелдер ана мен әйелдің рөлдеріне қойылатын жоғары талаптарға байланысты мансап пен жеке өмір арасында таңдау жасауға мәжбүр болатынын атап өтеді

## 3. Көшбасшылық және бедел

Тереңдетілген сұхбатқа қатысушылардың пікірлері екіге бөлінді: кейбіреулері жыныс көшбасшылыққа әсер етпейді деп санайды, ал басқалары еркектерге беделге ие болу оңайырақ деп санайды

Көшбасшы әйелдерді көбінесе тәлімгер ретінде қабылдайды және олардың басқаруы дипломатиялық сипатта болады





# Кедергілер мен болашақ мүмкіндіктер

«Токарь болып жұмыс істей бастағанымда, бастық Владимир Дмитриевич маған: «Бар, оқы, мастер боласың» дейтін. Бірақ сол кезде балалар мектептің 11-сыныбын бітіріп, оқуға түсіп жатты, мен өз мансабымнан гөрі олардың білімін таңдадым. Өзіңді екінші орынға қою – қателік, қазір өкінемін».

Алия Бакаева, токарь, «Қазақмыс»

«Менің инженерлік-техникалық қызметкер ретіндегі бірінші басқару қызметім зертхана меңгерушісі болды. Бұған дейін мен бригадир болдым, физикалық және механикалық сынақтар бойынша лаборант болдым және менің жауапкершілік аймағыма жұмысты ұйымдастыру да кірді. Алдымен бірнеше адам жұмысын ұйымдастыруды, жоспар құруды және нәтижелер бойынша есеп беруді үйренесіз. Уақыт өте келе қарамағымдағылардың саны көбейіп, жауапкершілік деңгейі де артты. Бұл табиғи процесс: лауазым неғұрлым жоғары болса, соғұрлым міндеттер де артады».

Кедергілерді жеңіп шыққан әйелдер мықты көшбасшы, тәлімгер болып, кейінгі ұрпақты шабыттандырады. Бірақ әйелдердің өнеркәсіпте толықтай қатысуы үшін олардың мансаптық өсуіне қолдау көрсететін жағдай жасау қажет.



# Әйелдер көшбасшылығы: кедергілер мен болашақ мүмкіндіктер

Өнеркәсіпте көшбасшылыққа ұмтылған әйелдер бірқатар қиындықтарға тап болады. Оларға өз құзыреттілігін дәлелдеу, жеке өмір мен мансап арасындағы тепе-теңдік сақтау, техникалық және басқарушылық салалардағы ерлердің үстемдігі туралы дәстүрлі стереотиптерді жеңу қажет.



Әйелдер өздерінің де басшылық ете алатынын дәлелдеуге мәжбүр. Әлі де «әйел – бұл үй, отбасы» деген стереотиптер бар. Бірақ онымен күресуге болады және күресу керек»



Наталья Вишня, ЭС Ақсу химия цехының бастығы (ERG)

Басқарудағы әйелдер: аңыз бен шындық



48,7 %

әйелдер олардың компанияларында ерлерге қарағанда жетекші әйелдер аз екенін атап өтті



43,5 %

респонденттер әйелдерге басқару қызметіне көтерілу қиынырақ деп есептейді.

Әйелдер өздерін команданы қолдауға және дамытуға бағытталған тәлімгер ретінде сипаттайды, ал ер адамдар көбінесе өктемдік басқару стиліне бейім.



# Әйелдер көшбасшылығы: кедергілер мен болашақ мүмкіндіктер

## Орта және тәлімгерлік рөлі

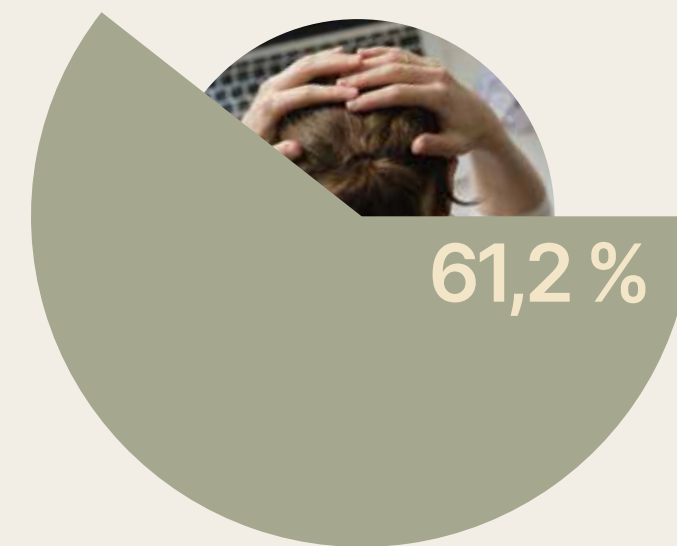
Мансабында тәлімгері бар әйелдер көшбасшылық лауазымдарға 35% жиірек жетеді. Өнеркәсіптегі табысты әйелдердің мысалдары мен рөлдік модельдің жоқтығы әйелдер көшбасшылығының дамуына кедергі келтіреді.



Мен бөлініспен 55-ші шахтаға түскен кезде, мен бас геологтың жетекшілігімен жұмыс істедім. Біз мүлде ештеңе түсінбейтінбіз, білмейтінбіз, ал геологтар бізді сол жерде үйретті»,

Марина Гладкова, бас геологтың орынбасары (қорлар бойынша), «Қазақмыс»

## Өзін-өзі қабылдау және мансаптық амбициялар



әйелдер компанияда олардың еңбегі жеткілікті деңгейде бағаланбайды деп есептейді



респонденттер қызмет бойынша жоғарылауды сұраудан қорқатындарын айтты, өйткені олардың сұрағанын жасамайды деген қорқулары бар



әйелдер жетістіктерін жарияламайды, өйткені оларды айыптайды деп қорқады



Маңыздысы – кейде қуаттың тасуын сезіну, еңбектің нәтижесін көру — бұл алға ұмтылуға шабыт береді»

Валентина Макухина, Дон тау-кен байыту комбинатының байыту жөніндегі директоры (ERG)

Осы кедергілерді жеңіп шыққан әйелдер болашақ ұрпаққа үлгі болады. Тәлімгерлік бағдарламаларын дамыту, кәсіптік оқытуға қолжетімділік және ашық корпоративтік мәдениет өндірістегі әйел көшбасшылығын күшейте алады.



# Келесі қадам: мансап стратегиялары және кедергілерді жеңу жолдары

Кедергілерді жеңу жүйелі тәсілді қажет етеді. Мемлекеттік бастамалар, жұмыс берушінің қолдауы және ішкі мансаптық стратегиялар әйелдерге өнеркәсіпте алға жылжуға және басқару лауазымдарына жетуге көмектеседі.



«Өзіңе үлкен мақсаттар қойып, оларға жету керек... Мен өз жетістіктеріме еңбегіммен қол жеткіземін, тәлімгерлер мен әріптестерімді құрметтеймін.»

Жамал Тулемисова, ҚБТУ-дың қауымдастырылған профессоры

## Корпоративтік бастамалар

- Икемді еңбек жағдайларын дамыту (қашықтағы жұмыс, қысқартылған жұмыс уақыты).
- Жас мамандарға тәлімгерлік бағдарламаларын енгізу.
- Гендерлік кемсітушілікті жоққа шығаратын мансап дамытудың ашық жүйелері.

## Әйелдердің жеке стратегиялары

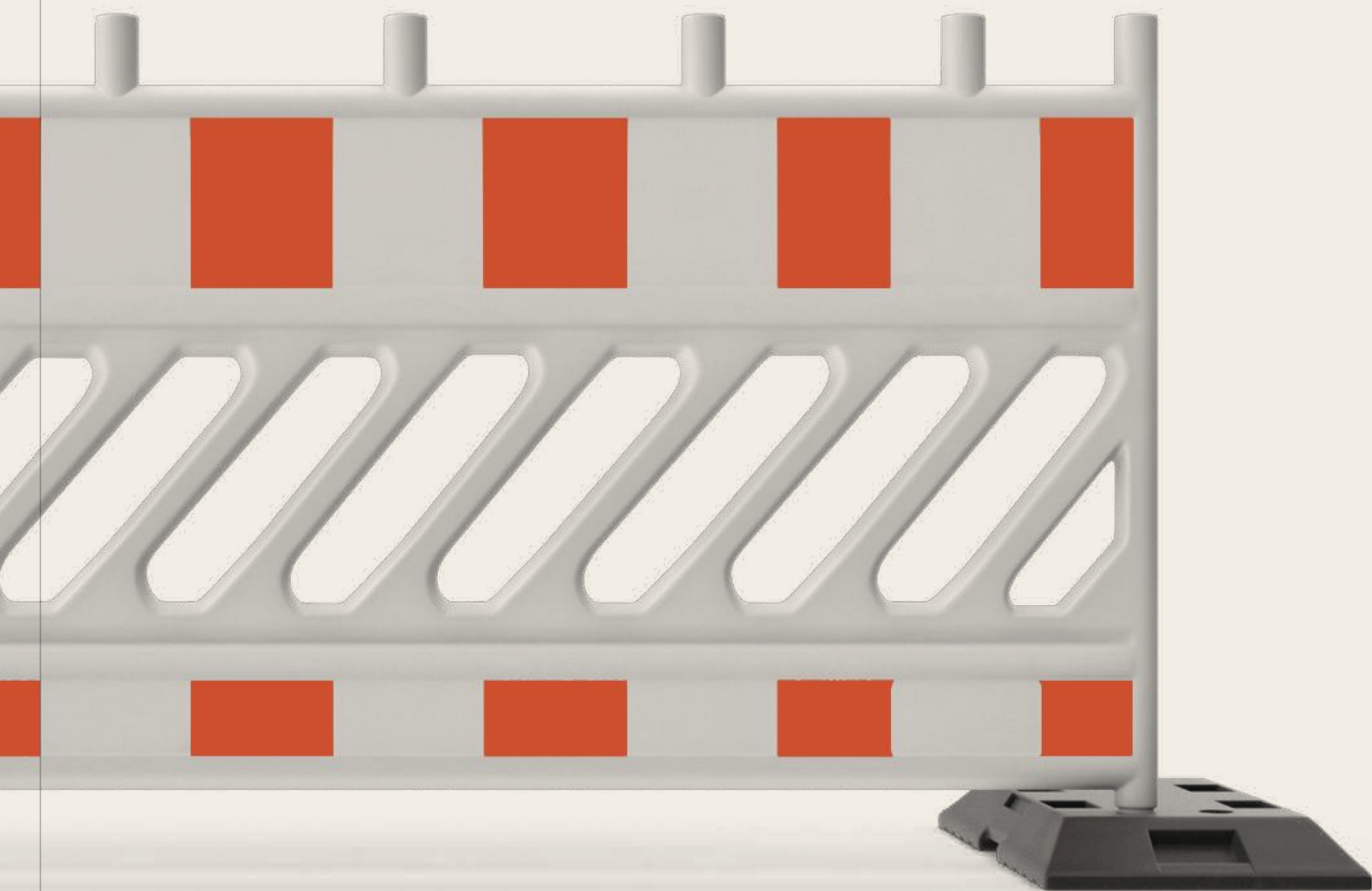
- Мансап коучтарымен жұмыс және тәлімгерлік.
- Өзін-өзі таныстыру дағдыларын және сенімділігін дамыту.
- Кәсіби жетістіктерді қоғамдық талқылау.

Қазақстандық өнеркәсіптегі әйелдер қазірдің өзінде үрдістерді сәтті басқара алатынын, жаңа технологияларды дамытып, әріптестерін шабыттандыра алатынын дәлелдеп келеді. Бірақ олардың әлеуетін толық іске асыру үшін инклюзивті корпоративтік ортаны одан әрі дамыту және әйел көшбасшылығы туралы қоғамдық көзқарасты өзгерту қажет.



# Келесі қадам: мансап стратегиялары және кедергілерді жеңу жолдары

Қазақстанның өнеркәсібіндегі әйелдер мансаптық өсуге, жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігіне және әйел көшбасшылығын қабылдауға қатысты кедергілерді жеңу үшін әртүрлі стратегияларды таңдайды. Бұл стратегияларды негізгі үш бағытқа бөлуге болады: корпоративтік бастамалар, жеке тәсілдер және мемлекеттік қолдау шаралары.



## 1. Корпоративтік бастамалар: компаниялар не істей алады?

- Икемді жұмыс жағдайлары. Қашықтан жұмысты, икемді жұмыс сағаттарын немесе әлеуметтік пакеттерді енгізу әйелдерге мансап пен жеке өмір арасындағы тепе-теңдікті сақтауға көмектеседі.
- Тәлімгерлік бағдарламалары. Тәжірибелі әріптестердің жас мамандарға көмегі мансаптық өсуге мүмкіндік береді.
- Өсудің ашық жүйелері. Мансаптық өсудің нақты критерийлері кемсітушілік қаупін азайтады.
- Гендерлік бейтарап кадрлық резервтер. Жыныс емес, жетістіктер ескерілетін кадрлық бағдарламаларды жасау.



Бізде ERG-уау жүйесі жұмыс істейді, "Идея фабрикасы" бар, сондай-ақ біз проблемалық мәселелерді талқылап, шешім іздейтін Kaizen командалары бар. Бұл қолдау тауып қана қоймай, тіпті қаржылай ынталандырылады»

Наталья Вишня, ЭС Ақсу химия цехының бастығы (ERG)



# Келесі қадам: мансап стратегиялары және кедергілерді жеңу жолдары

## 2. Тұлға стратегиялары: әйелдер қалай бейімделеді?

Өнеркәсіпте жұмыс істейтін әйелдер кедергілерге қарамастан мансап құру үшін әртүрлі стратегияларды пайдаланады:

- Өзіне деген сенімділікті дамыту. Өзін-өзі таныстыру, кәсіби іс-шараларға қатысу, жетістіктерді ашық талқылау.
- Тәлімгерлік және оқыту. Өндірістегі көптеген табысты әйелдер алға шығу үшін тәлімгерлерден қолдау тапты.
- Жаңа нәрселерге дайын болу. Кәсіби құзыреттерді кеңейту, қайта даярлау және жаңа технологияларды меңгеру.



Әйелдер өз жұмысына жеке көзқарасын, ұқыптылық пен жүйелілікті енгізеді.»

Алуа Қаржаубаева, ресурстық геолог (RG Gold)

## 3. Мемлекеттік қолдау: қандай шаралар жұмыс істейді?

- Техникалық мамандықтардағы әйелдерді қолдауға арналған білім беру гранттары мен бағдарламалары.
- Өнеркәсіптік секторға ауысатын әйелдерді қайта даярлау бағдарламалары.
- Әйел кәсіпкерлер мен көшбасшыларға қаржылық қолдау көрсету.
- Өнеркәсіп салаларына әйелдердің қызығушылығын арттыру бойынша мемлекеттік жобалар.



Әйелдер үшін тек әріптестерінен ғана емес, мемлекеттік деңгейде де қолдау бар екенін білу маңызды

Мансаптық стратегиялар жеке күш-жігер ғана емес, сонымен қатар қоғамдағы, корпоративтік ортадағы және мемлекеттік саясаттағы өзгерістердің нәтижесі болып табылады. Келесі қадам – Қазақстандағы әйелдердің әлеуметтік рөлдерін және олардың мансап траекториясына әсерін талдау.



# Әйелдердің мансаптық дамуы бойынша ұсыныстар

Зерттеу нәтижелері әйелдердің өнеркәсіптегі мансап жолын қолдауға кешенді тәсілдеме қажеттігін көрсетеді. Бірдей жағдай жасау және мүмкіндіктер алшақтығын азайту үшін мыналар қажет:

- Гендерлік-сезімтал білім беру бағдарламаларын енгізу. Жұмыс орнындағы әйелдерді әлеуметтік бағалау және стереотиптердің әсерін жою мәселелеріне ерекше назар аудару қажет.
- Тәлімгерлік бағдарламалары. Олар әйелдердің өзіне деген сенімін нығайтып, оларды көшбасшылық қызметке дайындауға көмектеседі.
- Икемді жұмыс уақыты және work-life balance саясаты. Бұл стрессті азайтады, өнімділікті арттырады және мансап пен отбасын біріктіру үшін қолайлы жағдай жасайды.
- Компаниялардағы гендерлік теңдікке ұмтылу. Жұмысқа қабылдау және мансапта жоғарылату кезінде біржақтылықты жою бағдарламаларын жүзеге асыру маңызды.
- Эмоционалды интеллект пен стрессті басқаруды дамыту. Бұл әйелдерге кәсіби қиындықтарға жақсы бейімделуге және жұмыста сенімді сезінуге көмектесетін негізгі дағдылар.

• Әйелдердің мансаптық дамуының кешенді тәсілі. Олардың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруға деген ұмтылысын ғана емес, сонымен қатар жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімге деген қажеттілігін де ескеру маңызды.



Қазақстан өнеркәсібінде жұмыс істейтін әйелдер қазірдің өзінде жоғары біліктілік, кәсібилік және көшбасшылық деңгейін көрсетуде. Бірақ оларды толық жүзеге асыру үшін мансаптық өсуге ықпал ететін жағдайларды жасауды жалғастыру қажет.

Мансаптық стратегиялар жеке күш-жігер ғана емес, сонымен қатар қоғамдағы, корпоративтік ортадағы және мемлекеттік саясаттағы өзгерістердің нәтижесі болып табылады. Келесі қадам – Қазақстандағы әйелдердің әлеуметтік рөлдерін және олардың мансап траекториясына әсерін талдау.



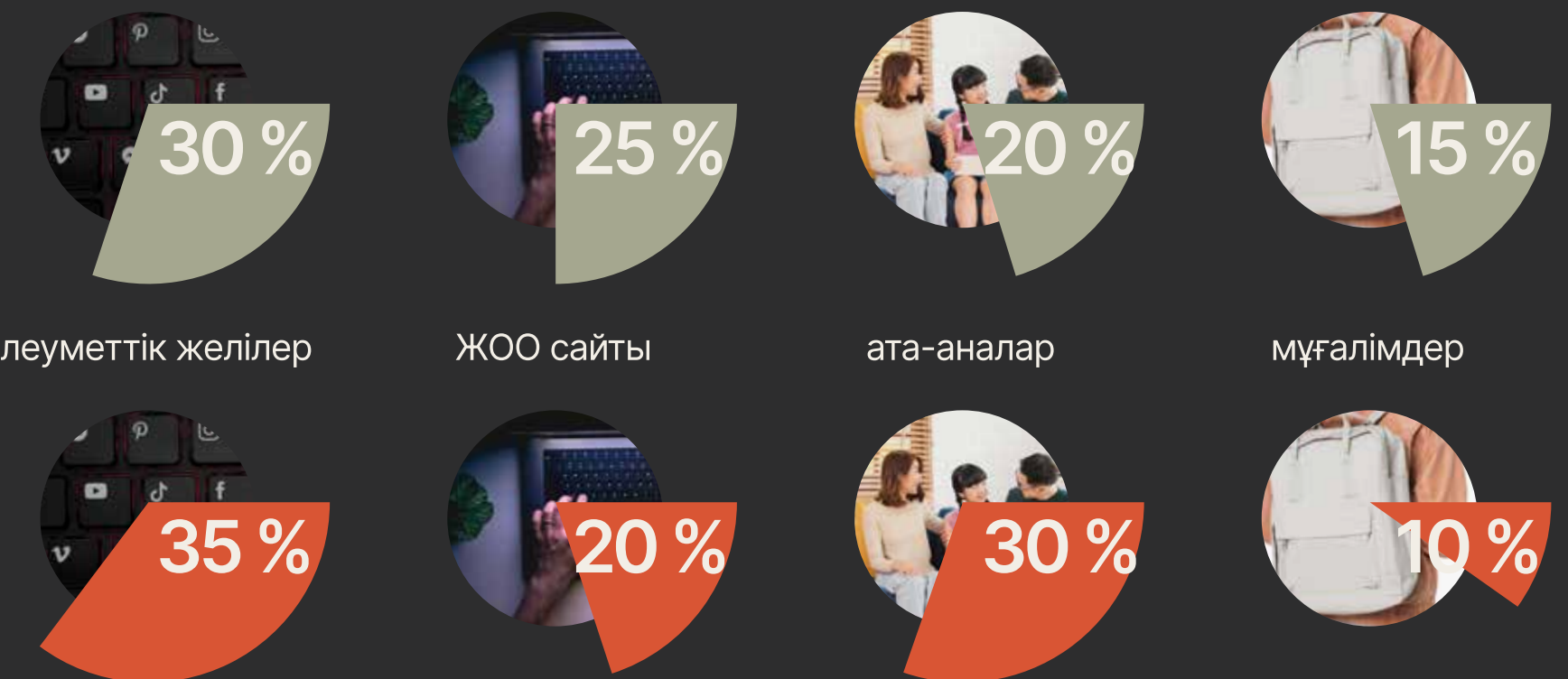
# Өндірістегі мансаптың болашағына және әйелдердің әлеуметтік рөлдеріне жастардың көзқарасы

Қазақстанда техникалық мамандықтарға қызығушылық артып келеді. Ұлттық статистика бюросының мәліметінше, техникалық және кәсіптік білім беру (ТЖКБ) оқу орындарындағы студенттер саны 2019 жылғы 71 475-тен 2023 жылы 91 897-ге дейін өсті. Олардың жартысына жуығы – 48,1% – әйелдер. Бұл қыздардың техникалық мамандықтарға қызығушылығының артқанын көрсетеді.

Инженерлік мамандыққа түсуге  
шешім қабылдау жасы

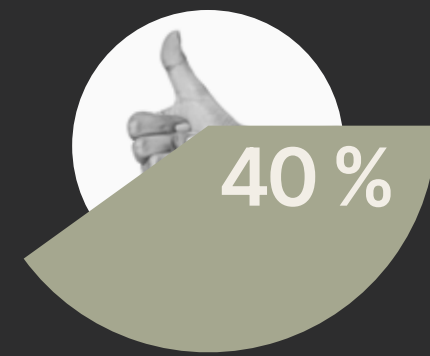
**15,5 ЖАС** **16,1 ЖАС**  
ҰЛДАР ҚЫЗДАР

Мамандық туралы ақпарат  
көздері: Қыздар көбінесе  
отбасының пікіріне сүйенеді, ал  
жігіттер – интернетке.

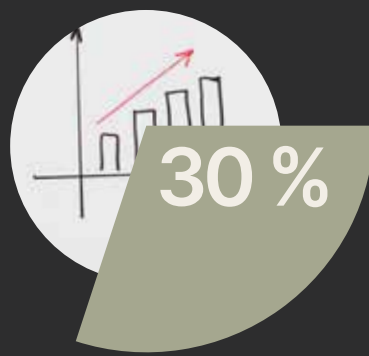




Мамандық таңдау факторлары: Қыздар үшін тиімділік және ата-ананың кеңесі маңыздырақ, ал ұлдар жеке мүдделерге көбірек көңіл бөледі



қызықты



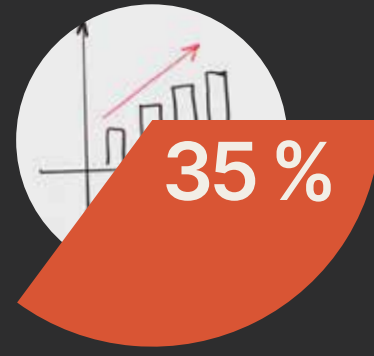
болашағы бар



мечта детства



ата-ананың кеңесі



болашағы бар



сұраныс

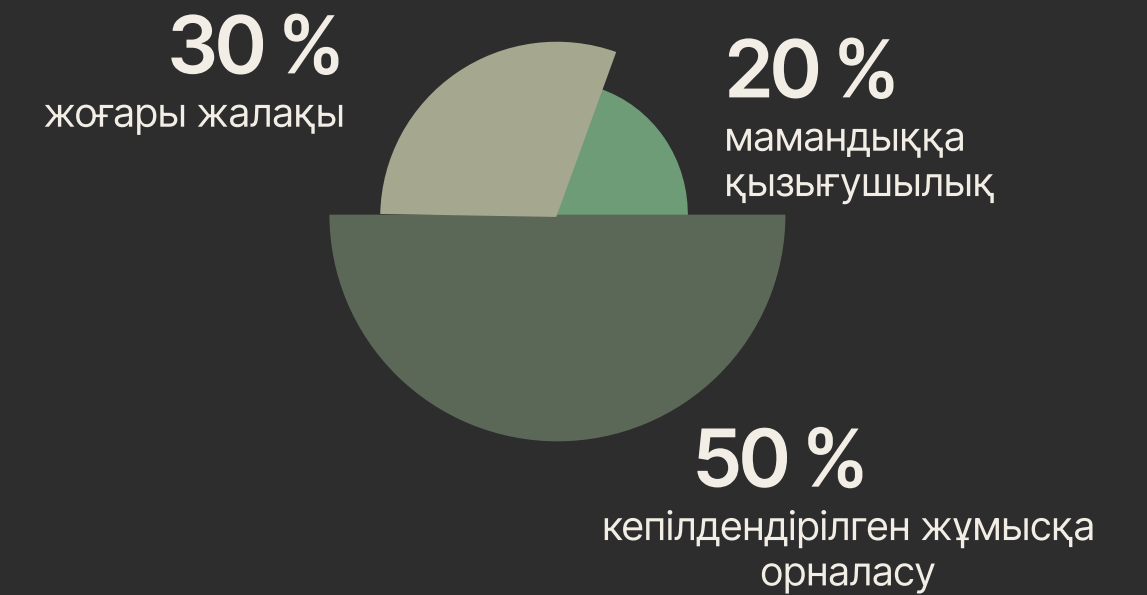


ата-ананың кеңесі

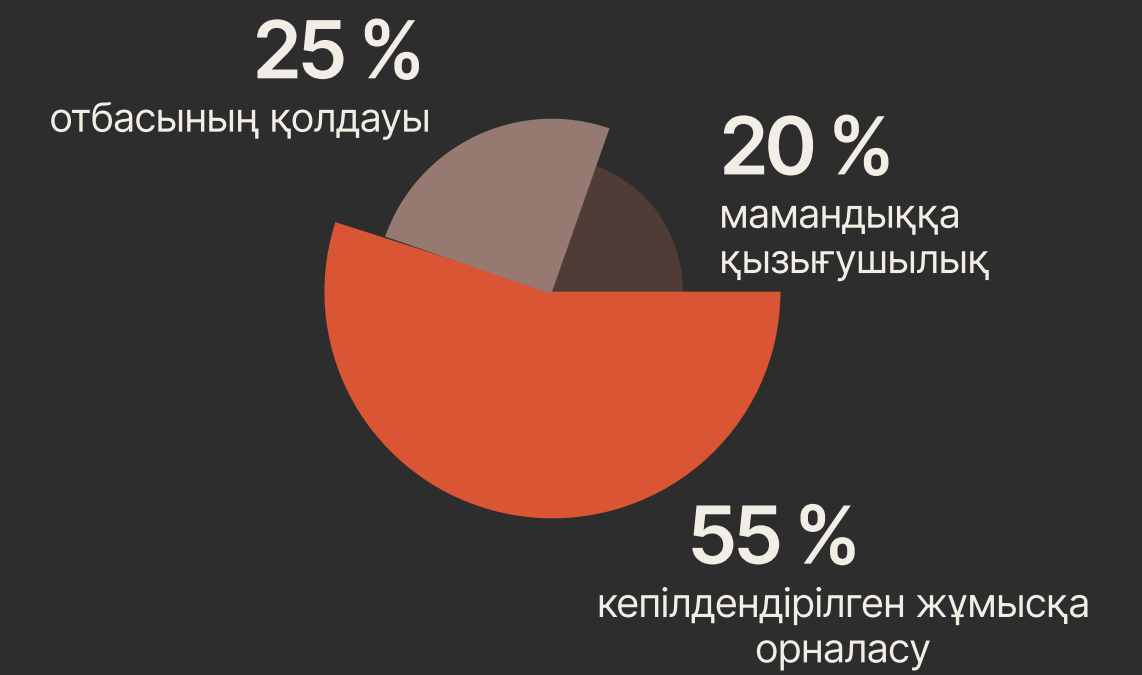
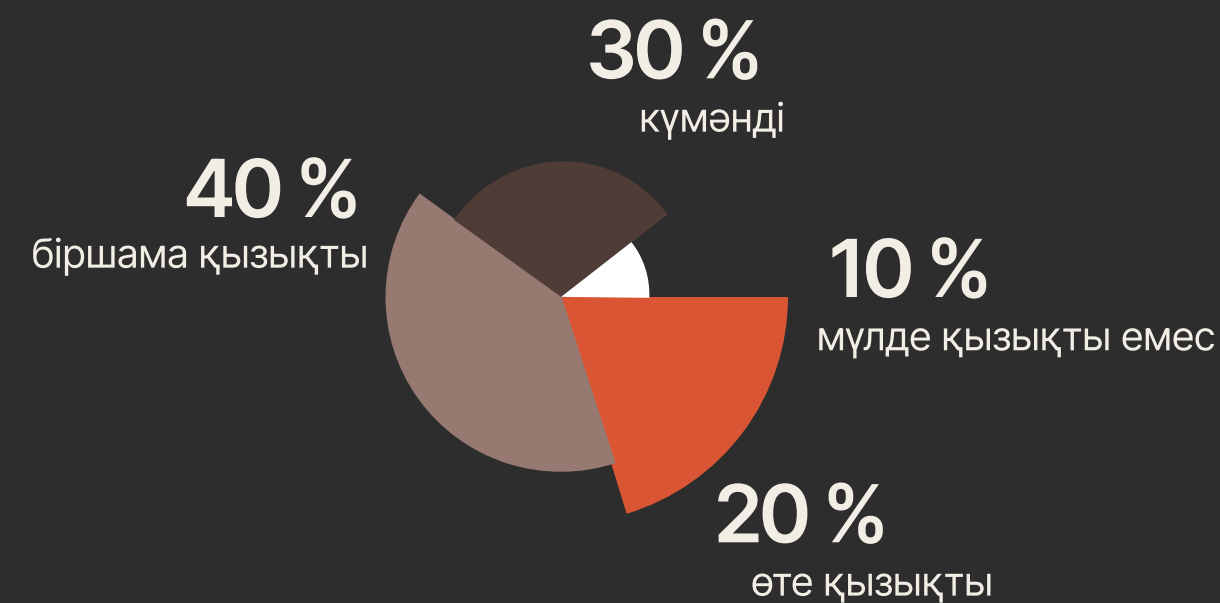
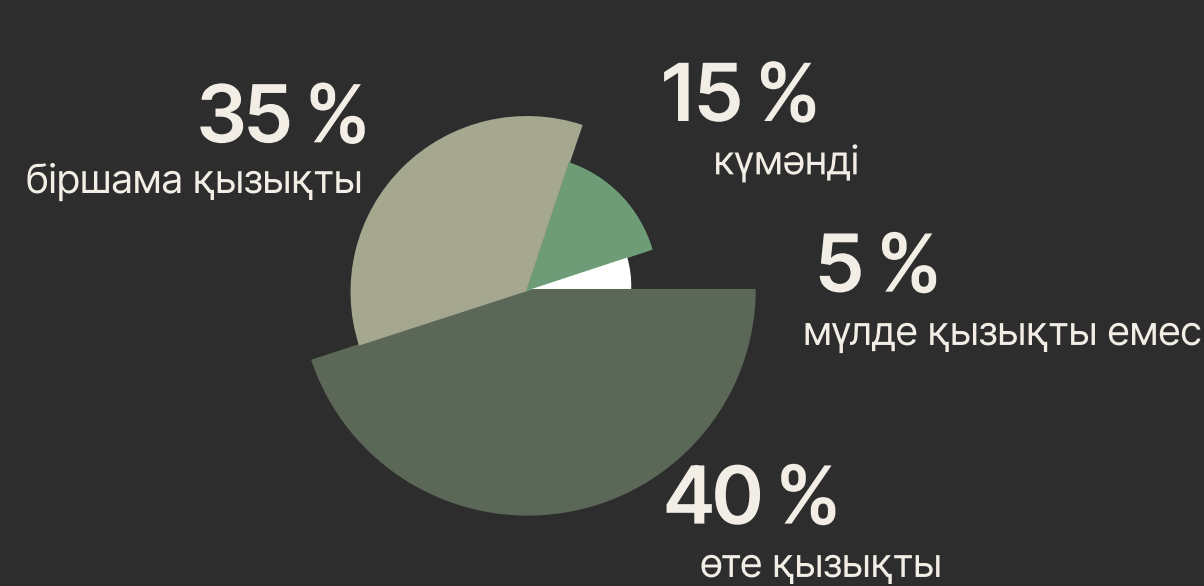


қызығушылық

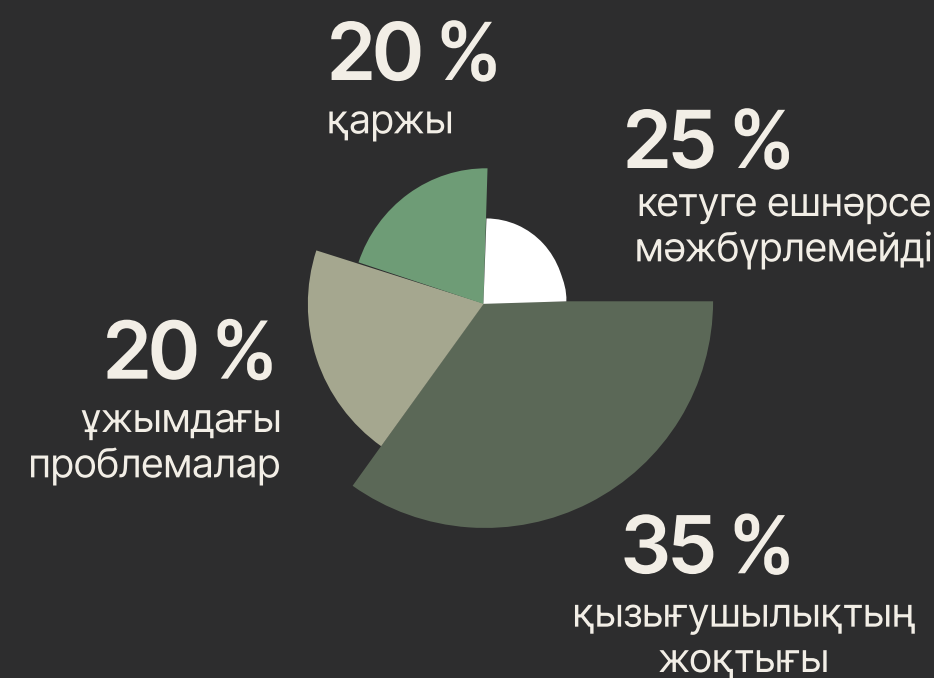
Оқуды аяқтауға ынталандыратын факторлар: Ұлдарды жалақы, қыздарды отбасының қолдауы ынталандырады.



Мамандық таңдаудағы сенімділік: Қыздар жиірек өз мамандық таңдауына сенімсіздікпен қарайды



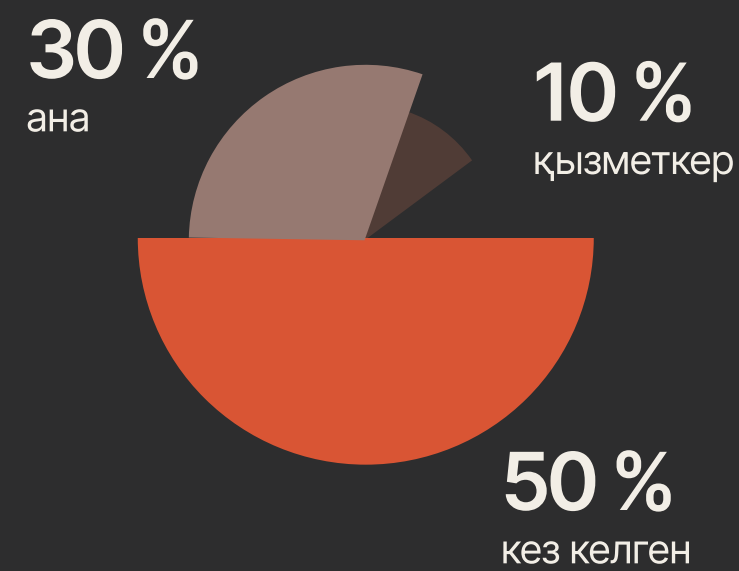
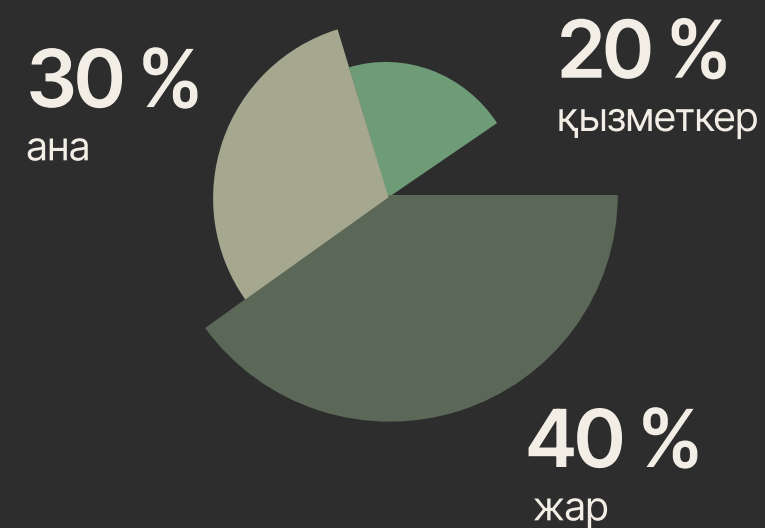
Оқуды тоқтату мүмкін болатын себептер: Қыздар оқудағы қиындықтардан қорқады, ұлдар – оқуға деген қызығушылықты жоғалтудан





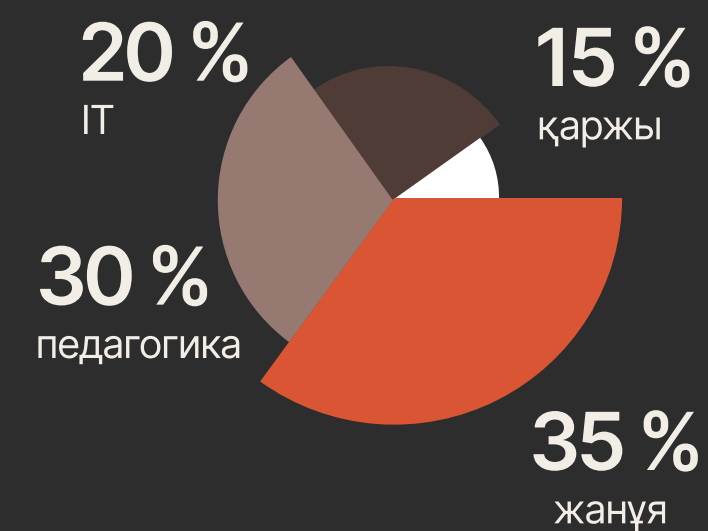
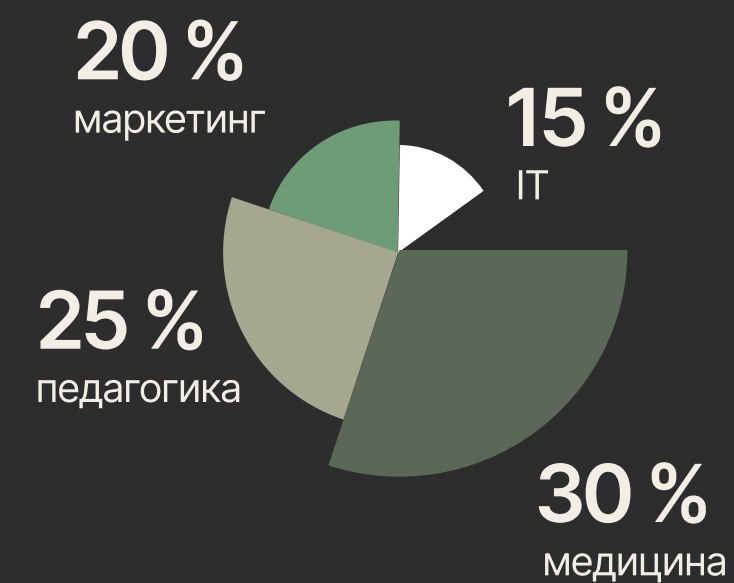
# Әйелдердің әлеуметтік рөлдері: қабылдаудағы айырмашылықтар

Әйел қандай рөлдерді біріктіре алады?



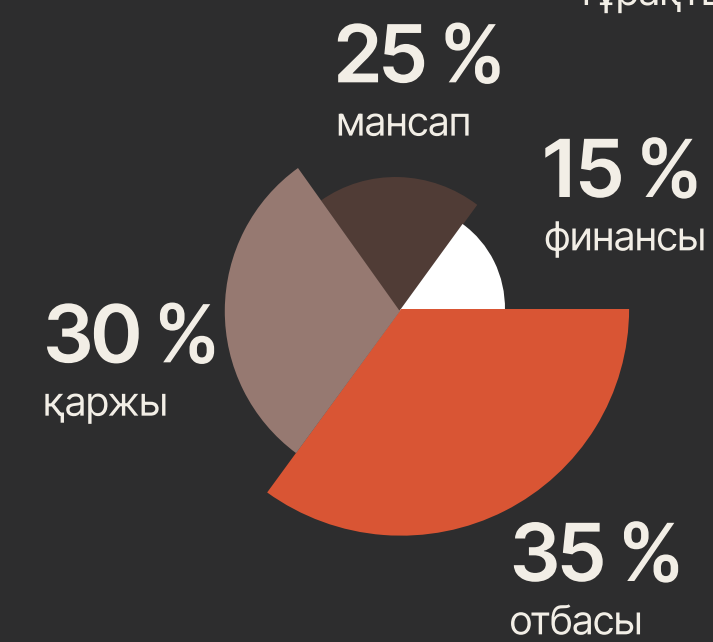
Қыздар кез келген рөлдерді біріктіре алатынына сенеді, ал ұлдар консервативті

Әйелдер дами алатын салалар



Қыздар IT саласындағы қабілеттеріне көбірек сенеді

Өмірдегі сәттілік факторлары



Ұлдар үшін ақша бірінші кезекте, қыздар үшін отбасы мен мансап арасындағы тепе-теңдік маңызды



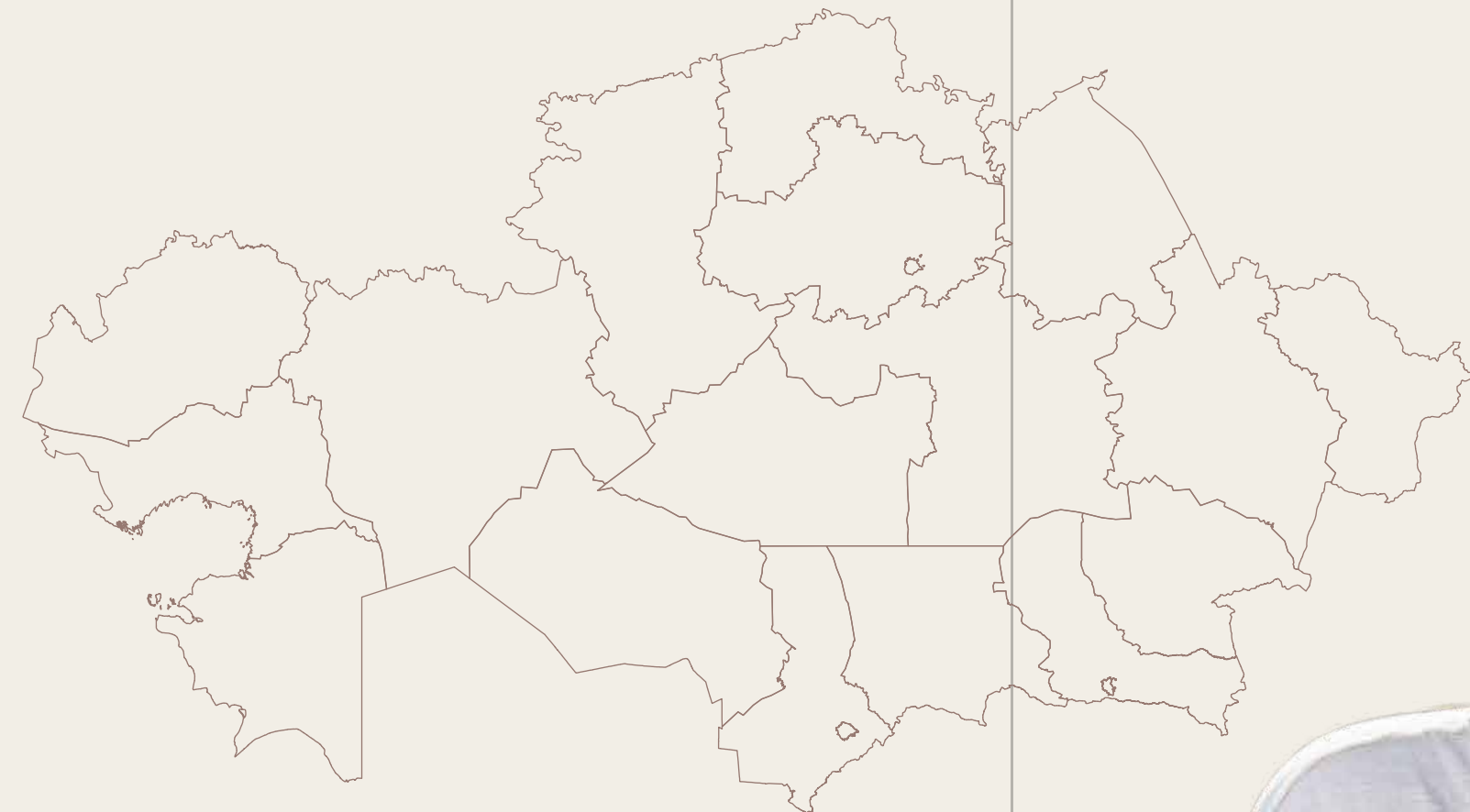
# Қыздарға үлгі боларлықтардың жоқтығы

«Әйгілі қазақстандық инженер әйелдерді, IT мамандарын немесе іскер әйелдерді атаңыз» деген сұрақ респонденттердің көпшілігі жауап бере алмады. Бұл үлгі алатын әйелдердің жоқтығын көрсетеді.

Айтылған бірнеше есім арасында:

- Асель Амангельди (Гарвард, 8 рет айтылды)
- Лаура Вайгорова (6 рет)
- Кунсулу Закарья, Гульбану Майгарина, Умит Шаяхметова (бірнеше рет)

Өндірістегі, ғылымдағы және бизнестегі әйелдердің табысты үлгілерінің пайда болуы қыздардың осы салаларға қызығушылығын арттыруы мүмкін.



Ұсыныстар

- АҚ және білім беру жобалары арқылы инженерлік және IT саласындағы әйелдер үлгілері туралы айту.
- Студент қыздардың мамандық таңдауда сенімін арттыру үшін өндірістік практика мен тағылымдамаларды кеңейту.
- 8-9 сынып оқушыларымен жұмыс – ерте кәсіптік бағдар беру қыздарды өндіріске көбірек тартуға көмектеседі.





# Өнеркәсіптегі әйелдерді қолдау және STEM білім беру бағдарламалары

Көптеген ірі өнеркәсіптік компаниялар гендерлік теңдіктің маңыздылығын мойындайды және әйелдердің көшбасшылығын дамытуға, мансаптық өсуді қолдауға және қыздарды техникалық және инженерлік мамандықтарға тартуға бағытталған бағдарламаларды іске қосуда. Ең маңызды халықаралық және қазақстандық бастамаларды қарастырайық.

Бұл бастамалар жетекші компаниялардың әйелдер көшбасшылығына және STEM біліміне инвестиция салып, әйелдерге дәстүрлі ерлер басым салаларда өсуге мүмкіндіктер жасайтынын көрсетеді.

## EY

«Іскер әйелдер» бағдарламасы: әйелдердің кәсіпкерлігі мен мансаптық өсуін қолдау

## Rolls-Royce

«Women in Engineering»: инженер-әйелдерге арналған тағылымдамалар, шәкіртақылар және тәлімгерлік

## HP Inc.

мансаптық өсу бағдарламалары: қатысушылардың 31% мансапта жоғары шықты немесе лауазымын ауыстырды

## BHP

гендерлік тепе-теңдік бағдарламасы: мақсаты – 2025 жылға қарай басқаруда 50% әйелдер болуы

## Siemens

Women in Leadership» бағдарламасы: тәлімгерлік, тренингтер, қолдау жүйелері

## Google

«Women@Google»: кәсіби даму және әйелдерге нетворкинг

## IBM

«Girls Who Code» бастамасы: қыздарды IT саласында оқыту

## Tata Consultancy Services

«Women in Technology»: әйелдерді IT саласына тарту бағдарламалары



# Қазақстандағы бағдарламалар

## Eurasian Resources Group (ERG)

- Дағдарыс орталықтарын қолдау: қиын өмірлік жағдайға тап болған әйелдерге көмек.
- Білім беру бағдарламалары: Хромтау қаласындағы әйелдер мен жасөспірімдерге арналған курстар, STEM Girls жобасы.
- Әйелдер кәсіпкерлігі: қаржылық және консультациялық көмек.
- Әйелдер көшбасшылығын дамыту: компания жұмыс істейтін аймақтарда жыл сайынғы Asyl Jandar әйелдер форумы.

## KEGOC

- Әлеуметтік қолдау: жүктілікке байланысты жәрдемақы, ақылы еңбек демалысы.
- Қызметкерлерді дамыту: оқыту және көшбасшылықты дамыту бағдарламалары.
- Гендерлік инклюзивтілік: Азия даму банкімен бірлескен жұмыс.

## Қазақмыс

- Қызметкерлердің 27% әйелдер құрайды, бұл тау-кен металлургия өнеркәсібіндегі ең жоғары көрсеткіштердің бірі.
- Мансаптық өсу үшін тәлімгерлік және оқыту бағдарламалары.
- Әйелдерді техникалық мамандықтарда дамыту бойынша түркі елдерімен бірлескен бастамалар.

## RG Gold

- Әйелдер компания қызметкерлерінің 10% құрайды.
- Әлеуметтік төлемдер: қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерін медициналық сақтандыру, материалдық көмек.
- Оқыту және дамыту: тіл курстары, білім беру гранттары.
- Кемсітушілікке қарсы тұру: алымсақтыққа қарсы саясат және мансаптың тең мүмкіндіктері.



<p>1</p> <p>Өндірістегі әйелдерді қолдау оқытуды, мансаптық өсуді және әлеуметтік қорғауды біріктіріп, кешенді болуы керек.</p>	<p>2</p> <p>Табысты мысалдарды насихаттау керек – STEM және өнеркәсіптегі әйелдердің үлгілері болашақ ұрпақты шабыттандыру үшін маңызды.</p>	<p>3</p> <p>Жұмыс берушілер студент қыздармен белсендірек араласуы керек – тағылымдамалар, өндірістік практика және тәлімгерлік әйелдердің техникалық кәсіптерге қатысуын арттыруға көмектеседі.</p>	<p>4</p> <p>Икемді еңбек жағдайлары әйелдерді тартуға көмектеседі – work-life balance енгізу олардың мансаптық мүмкіндіктерін арттырады.</p>	<p>Әйелдердің көшбасшылығын дамыту және әйелдерді STEM саласына тарту жөніндегі бастамалар жай ғана тренд емес, инклюзивті және бәсекеге қабілетті экономика құру жолындағы стратегиялық қадам болып табылады. Халықаралық үлгілерден шабыт алған қазақстандық компаниялар қазірдің өзінде өнеркәсіп пен ғылымда көшбасшы әйелдердің жаңа буынын қалыптастырып жатыр.</p>
---	--	--	--	---

# Қорытындылар

және негізгі ұсыныстар



# ӨНЕРКӘСІПТЕ МАНСАП ҚҰРҒАН ӘИЕЛДЕР ОҚИҒАЛАРЫ





# Фатима Галямова:

## 30 жылдық тәжірибесі бар энергетик

Фатима Галямова – «KEGOK» АҚ-да 30 жылдан астам еңбек етіп келе жатқан энергетика саласындағы тәжірибелі маман. Ол энергетиктер қаласы Павлодардан шығып, өзінің кәсіби өмірін анықтаған жолды таңдады. Ол университетті «Өнеркәсіптік кәсіпорындарды электрмен жабдықтау» мамандығы бойынша тәмамдаған соң цехта энергетик болып жұмыс істей бастады. Бірақ уақыт өте келе мансап жолы оны қосалқы станцияларға қызмет көрсететін электромонтер лауазымына алып келді, мұнда ол 12 жыл жұмыс істеп келе жатыр.

Мамандық таңдау ол үшін табиғи болды – жақын оқу орындары инженерлік және техникалық мамандықтарды ұсынды, ал жоғары білім алуға деген ұмтылысы оны энергетикалық университетке әкелді. Бұл ретте энергетика саласында оқып жүрген досымен кездейсоқ кездесу маңызды рөл атқарып, бірдей саланы таңдауға шабыттандырды.

Мамандықтағы алғашқы қадамдар оңай болған жоқ, бірақ әріптестерінің қолдауы мен кәсіби дайындықтың арқасында ол жұмыстың барлық қыр-сырын меңгере алды. Өнеркәсіп негізінен ер адамдар саласы деген пікір кең тарағанымен, Фатима әйелдердің кез келген кәсіпке тәртіп пен ұйымшылдық әкелетініне сенеді. Ол таңдаған жолына ешқашан өкінген емес, өйткені энергия оның өмірінің ажырамас бөлігіне айналды.

Мансаптық өсу оның басты мақсаты болған жоқ – балалары дүниеге келгеннен кейін отбасы бірінші орынға шықты. Бірақ бұл оның өз саласының құнды маманы болып қалуына кедергі болмады. Төтенше ауа-райы жағдайында жұмыс істеу шыдамдылықты, жауапкершілікті және байсалдылықты талап етеді және бұл қасиеттер оның бойында бар.

Фатима жұмыс пен отбасы тірлігін бірге жасап, бірісін таңдауға мәжбүр болған жоқ. Оның еңбегін әріптестері де, туыстары да құрметтейді. Компаниясында әйелдерді қолдауға арналған арнайы бағдарламалардың жоқтығына қарамастан, ол салада гендерлік кедергілер жоқ деп есептейді. Бірақ ол қыздардың техникалық мамандықтарды жиі таңдамайтынын айтып, әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер арқылы қызығушылықты арттыруға болады деп есептейді.

Бүгінде ол табысты және өміріне риза – оның берік отбасы, әріптестерінің құрметі және тұрақты жұмысы бар. Ана, әже және кәсіби маман ретінде Фатима өз рөлдерінде үйлесім тауып, энергетика саласында әйелдің мықты, мақсатты және сұранысқа ие бола алатынын дәлелдеді.





# Алия Бакаева: Еңбек ардагері атанған токарь әйел

Алия Бакаева – Қазақмыс корпорациясында №6 жөндеу-механикалық учаскесінде 4-разрядты токарь болып істейді, көп жылғы еңбегі үшін мемлекеттік марапатқа ие болды. Оның бұл мамандыққа бару жолы әдеттегідей болмады: білімі бойынша мұғалім және осы салада 11 жыл жұмыс істеді, 1992 жылы кәсіпорынға қойма қызметкері болып келді. Цехты құрал-саймандармен қамтамасыз ету барысында ол бірте-бірте токарлық іске қызығушылық танытып, жұмыс орнындағы мамандарды бақылай отырып, процесті зерттеп, 1999 жылы токарь куәлігін алды.

Мамандыққа деген сүйіспеншілік бірден пайда болды – оны әрқашан ерлер мамандықтары қызықтыратын, ал станокта жұмыс істеу оның нағыз қызығушылығына айналды. Мамандықты игеруіне оның таңдауын қолдаған ағасы мен ол тәжірибе алған әріптестері көмектесті. Цехта басқа әйелдер де жұмыс істей бастағанымен, көбісі уақыт өте келе кетіп қалды, ал Алия қалды, өйткені ол үш баласын асырауы керек еді.

Ол өз таңдауына ешқашан өкінген емес, ал оның еңбекқорлығы мен табандылығы оны құрметті маман етті. Ұлдары мен күйеу баласы да оның жолын қуып, токарьлар әулетін жалғастырды. Цехта оны әрдайым ер адамдармен тең бағалады, ал әріптестері мен басшылығы мансабында қолдау көрсетті.

Біліктілігін арттыру мүмкіндігі болғанына қарамастан, көру қабілетінің нашарлауына байланысты ол ұзақ уақыт бойы разрядын көтермеді. Бірақ операциядан кейін зейнетке шығуына екі жыл қалғанда, оның разряды төртінші деңгейге көтерілді. Ол ресми түрде тәлімгер болмағанымен, жас мамандарға жиі көмектесіп, білім мен тәжірибесімен бөлісетін.

Өнеркәсіптегі жұмыс – ауыр еңбек, бұл салада табысқа жету үшін мақсатты және табанды адамдар болу керек деп санайды ол. Оның ойынша, қыздарды техникалық мамандықтарға тарту үшін мектептерде осы кәсіп туралы айтып, жұмыс жағдайын нақты көрсету қажет.

Алия Бакаева 60 жасында «Еңбек ардагері» медалімен марапатталды, бұл көп жылғы еңбегінің бағаланғандығынын белгісі болды. Бүгінде ол өз мамандығымен, отбасымен және қалағанының барлығына қол жеткізгенімен мақтан тұтады. Оның өмірі белсенді – спортпен айналысады, демалады, саяхат жасайды, әріптестері мен жақындары үшін табандылық пен еңбекқорлықтың үлгісі болып қала береді.





# Валентина Макухина: өнеркәсіптегі жетекші әйелдің жолы

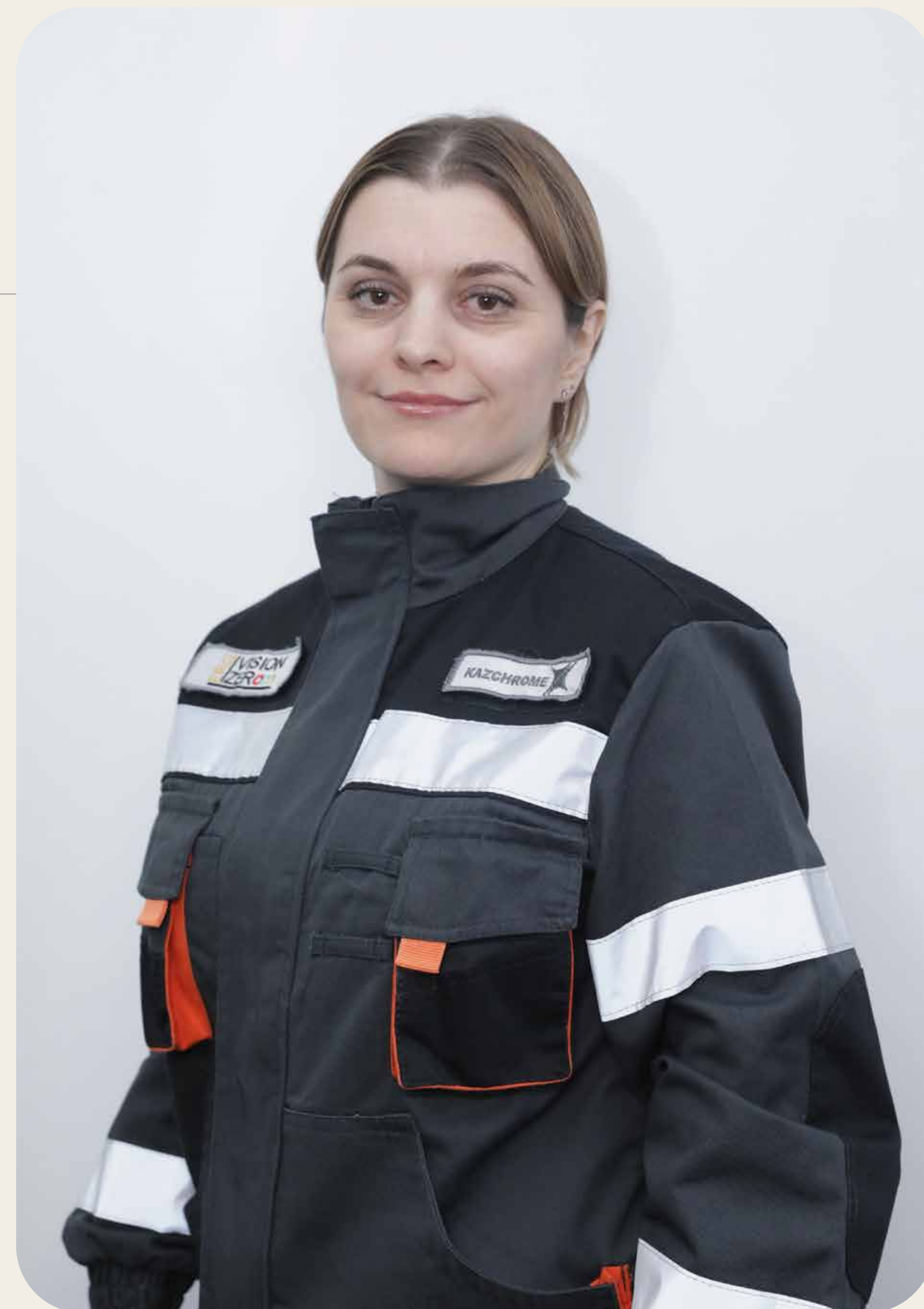
Валентина Макухина – Дөң тау-кен байыту комбинатының байыту жөніндегі директоры, металлургия саласындағы мансабы табандылық пен көшбасшылықтың айқын үлгісі болып табылатын кәсіби маман. Ол өз жолын 2004 жылы конвейер машинистіі қызметінен бастап, бүгінде жүздеген маман еңбек ететін фабрикаларды басқарады.

Валентина бала кезінен өндірісте жұмыс істегісі келетінін білді. Хромтаудағы техникалық лицейде оның таңдауын ұстаздары қолдады, ал Мәскеу болат және қорытпалар институты пайдалы қазбаларды байыту саласында терең білім берді. Алайда нағыз өмір мектебі тәжірибе жүзінде басталды. Оның алғашқы тәлімгерлері тәжірибелі мамандар болды, және олардың арқасында ол алға жылжуға шешім қабылдады. Ол жай ғана күнделікті тапсырмаларды орындап қана қоймай, дамығысы келетінін түсінді. Осылайша, Валентина біртіндеп сепараторшы мамандығын меңгерді, кейін басқару пультінің операторы болды. Кейінірек фабрика диспетчері, технолог қызметтерін атқарды, ал содан соң «Ақ Жар Хром» еншілес кәсіпорнына ауысып, басқаруда құнды тәжірибе жинады. Бұл жол оны Дөң ТБК-нің бас байытушысы лауазымына, ал бірнеше жылдан кейін байыту жөніндегі директор қызметіне әкелді.

Бүгінде оның қарамағында екі фабрика және 700-ден астам қызметкер бар. Ол үшін жыныс ешқашан кедергі болған емес – ең бастысы, кәсібилік пен біліктілік. Әріптестері мен басшылық оны гендеріне емес, нәтижесіне қарап бағалады.

14 жастағы қыздың анасы бола отырып, Валентина отбасы мен жұмыстың арасындағы тепе-теңдікті сақтауды үйренді. Үш жылдық декрет оның алдында үлкен сынақ болды, бірақ дамуға деген ұмтылысы оған тез бейімделуге көмектесті. Ол әйелдер де өнеркәсіпте үлкен жетістікке жете алады деп сенеді, егер оқуға, жауапкершілік алуға және дамуға ұмтылудан қорықпаса.

Оның оқиғасы – жай ғана мансап жолы емес, керісінше, табандылық пен кәсібиліктің әйелдерге дәстүрлі түрде «ерлер» саласында өз орнын табуға қалай көмектесе алатынының үлгісі. Валентина өзгелерді өнеркәсіпте батыл қадамдар жасауға шабыттандырады, шын мәнінде, барлық шектеулер тек адамның өз ойында ғана екенін дәлелдейді.





# Татьяна Кульчитская: темір өнеркәсібінде 30 жыл

Татьяна Кульчитская Соколов-Сарыбай кен-байыту өндірістік бірлестігіне (ССТБӨБ) келген кезде, бұл жерде ондаған жылдарға қаламын деп ойламаған еді. Ол кезде бұл жай ғана кәсіби өмірге алғашқы қадам болатын, ал қазір – әр тарауы білімге деген ұмтылыс, қажырлы еңбек пен стереотиптерді жеңумен толған 30 жылдық тарих.

Барлығы кен байыту үрдістерін зерттеу зертханасынан басталды. Колледжді енді ғана тәмамдаған жас маман машиналар, технологиялар мен қатаң өндірістік стандарттар билік еткен әлемге тап болды. Бұл оған таңсық еді, бірақ ол үрдістердің мәнін түсінуді, өнім сапасын талдауды және барлық ұсақ-түйекті зерттеуді ұнататын. Уақыт өте келе, өсу үшін терең білім қажет екенін түсінді. Ол Рудный индустриалды институтына түсіп, «Пайдалы қазбаларды байыту» мамандығын таңдады. «Маған әрдайым кеңірек қарау, неліктен бір нәрсе дәл осылай жұмыс істейтінін түсіну маңызды болатын. Оқу маған осы түсінікті берді».

Бірақ тәжірибесіз білімнің пайдасы жоқ. Татьяна жұмысын жалғастыра отырып, күрделі технологиялық үрдістерді зерттеді, ал оның мансабы біртіндеп өрлей бастады: кен байыту өнімі бақылаушысы қызметінен бастап, физика-механикалық сынақтар зертханашысы, кейін бригадир және зертхана басшысы лауазымына дейін көтерілді.

Оның жолында әрқашан тәлімгерлер болды. Алғашқы кәсібилік үлгісі Зинаида Карабанова – зертхана басшысы еді. «Ол жай ғана түсіндіріп қоймай, іс жүзінде көрсететін. Мен оның қалай жұмыс істейтінін, тапсырмаларды қалай қоятынын көріп, дәл солай істегім келетінін түсіндім». Кейін оған Надежда Загороднева және басқа да мамандар көмектесіп, кәсіптің қыр-сырын меңгеруге ықпал етті.

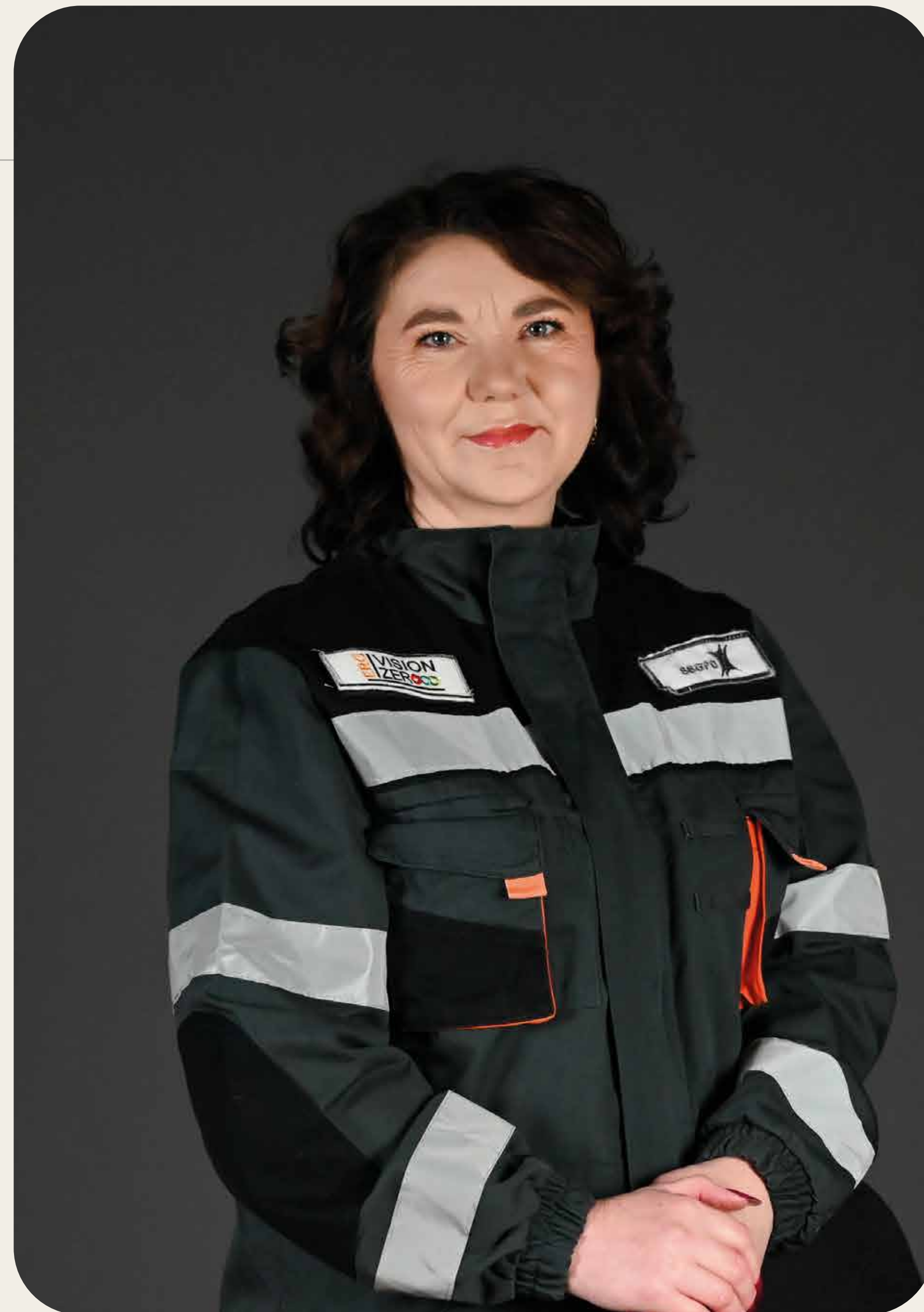
2019 жылы Татьяна жаңа рөлге – зерттеу жұмыстары бойынша сарапшы-талдаушы қызметіне тағайындалды. Енді ол өнім сапасын бақылап қана қоймай, оны жақсарту жолдарын іздеп, үрдістерді оңтайландырып, зерттеу жобаларына қатысты. Оның қарамағында 22-ге дейін қызметкер болды, бірақ ол ешқашан беделін қатаң тәртіп арқылы жасамады – оған ең бастысы, ұжымның біртұтас механизм ретінде жұмыс істеуі маңызды еді.

Әрине, техникалық мәселелерде оның пікірі ер адамдардікімен бірдей салмаққа ие екенін дәлелдеуге тура келген сәттер де болды. Бірақ Татьяна Кульчитская үшін кәсібилік әрқашан пікірлерден жоғары тұрды. Ол «Идея фабрикасы» корпоративтік бағдарламасына белсенді қатысып, кәсіпорынның жұмысын шынымен жақсартуға көмектескен инновациялық ұсыныстар жасады.

Мансап пен отбасылық өмірдің арасындағы тепе-теңдікті сақтау әрқашан оңай болмады, бірақ оның сенімді тірегі болды. Сол кәсіпорында жұмыс істейтін жолдасы оның жұмыс қарқынын жақсы түсінді, ал үш баласы ешқашан тоқтап қалмауы үшін ең басты мотивациясы болды. Декреттік демалыс кезінде де Татьяна кәсіби ортадан алшақ кеткен жоқ, ал жұмысқа оралу оған қиындық тудырмады – керісінше, ол алға жылжуға дайын екенін сезді.

Бүгінде өнеркәсіп саласындағы отыз жылдық тәжірибесі бар Татьяна өз білімін жастарға беріп келеді. Рудный индустриалды институтымен ынтымақтаса отырып, ол студенттердің жұмыстарын рецензиялап, олардың болашақта кезігетін нақты жағдайларды түсінуге көмектеседі. Ол «Егер әйел қиындықтардан қорықпаса және «бұл сен үшін емес» дегендерге құлақ аспаса, бұл мамандықта табысты бола алады» деп сенеді.

Татьяна Кульчитскаяның оқиғасы – жай ғана кәсіби жол емес, өз ісіне деген сүйіспеншіліктің, оқуға және нәтиже үшін еңбек етуге дайындығының арқасында әйелдің өнеркәсіпте лайықты орын алып, стереотиптерді бұзып, жаңа буынға шабыт бере алатынының жарқын үлгісі.





## Марина Гладкова: кеншілер әулетін жалғастыру

Марина Владимировна Гладкова – «Қазақмыс» компаниясының қорлар жөніндегі бас геологының орынбасары. Ол осы салада 21 жыл жұмыс істеп, еңбек жолын учаскелік геологтан бастаған.

Мектептен кейін Жезқазған аграрлық-техникалық колледжіне түсіп, кейін Жезқазған университетін «Тау-кен ісі» мамандығы бойынша бітірді. Мамандық таңдауына отбасы ықпал етті – анасы маркшейдер болған. Дегенмен, негізгі фактор – білім алудың қолжетімділігі мен тұрақты жұмыс орнына кепілдік берілуі болды.

Марина шахтада тәжірибелі геологтардың жетекшілігімен жұмыс істеп, кәсібін игерді. 2007 жылы AutoCAD жүйесін енгізу жұмыстарына қатысып, біртіндеп қорларды бағалауға ауысты. Ал 2020 жылдан бастап жетекші қызметке тағайындалды.

Кен өндіру саласы дәстүрлі түрде ерлер кәсібі саналса да, Марина геологияда тек физикалық күш емес, зейінділік пен табандылық та маңызды деп есептейді. Оған кәсіби дамуына әрдайым отбасы, әсіресе анасы қолдау көрсетіп, қызын қарап, көмектесіп отырды.

Марина өзін аса амбицияла деп санамайды, бірақ кәсіби өсуге әрдайым ұмтылады. Ол қорларды қайта есептеу, халықаралық стандарттарды енгізу жұмыстарымен белсенді айналысады және үнемі біліктілігін арттырады. Дегенмен, ол басшылық жасаудан гөрі командада жұмыс істеуді қалайды.

Оның ойынша, шахтада ер адамдарға көбірек мүмкіндік бар, бірақ әйелдер есептеулер, маркшейдерлік және геология салаларында табысты жұмыс істей алады. Ең бастысы – өз орныңды тауып, оқуға және өзгерістерге бейім болуға дайын болу.





# Надия Хусаинова: мұғалім өнеркәсіптік кәсіпорында қалай оператор болды

Ағылшын тілі мұғалімі мамандығын алып, зауытта жұмыс істеуді таңдау? Бұл шешім күтпегендей көрінуі мүмкін, бірақ Надия Хусаинова үшін бұл өзін табуға, дамуға және айналасындағы ортаны жақсартуға мүмкіндік берді. Барлығы 2011 жылы басталды, сол кезде оның ағасы өнеркәсіп саласын байқап көруді ұсынды. Надия бұл салада бұрын-соңды жұмыс істемеген, бірақ үлкен жүйе, күрделі үрдістер және нақты құрылым идеясы оны қызықтырды. Ол жұмысын элеваторлардан бастады, кейін Павлодар алюминий зауытындағы қақтау цехына ауысып, өз бөліміндегі ең күрделі технологиялардың бірі – электр сүзгілерімен жұмыс істеуді меңгерді. «Алғашында қорқынышты болды. Бәрі жаңа, үйреншікті емес. Бірақ жанымда бейімделуге көмектескен тәлімгерлер болды», – деп еске алады Надия. Алғашқы жылдары оны тәжірибелі қызметкер Елена Борисовна үйретті, ал кейін, декреттік демалыстан соң, жұмысына оралуына әріптесі Дарья көмектесті. Қақтау цехындағы жұмыс тек техникалық жағынан ғана емес, физикалық тұрғыдан да қиын болды. Надия сегіз пештің жұмысын қадағалап, суық тікқұбырдың бункерлерін тексереді, қабаттар арасында қозғалып, үнемі жоғары-төмен жаяу жүруге мәжбүр. «Мен тіпті жұмысты спортпен біріктіруді үйрендім, өйткені лифт бірде істейді, бірде істемейді», – деп әзілдейді ол. Қиындықтарға қарамастан, ол өз таңдауына ешқашан өкінген емес. Керісінше, Надия еңбек жағдайларын жақсартуға белсенді түрде атсалысты. Ол жұмыс орнындағы қауіпсіздік пен жайлылықты арттыруға арналған нақты шешімдерді ұсынған «Идеялар фабрикасы» бағдарламасының қатысушысы болды. Оның жақсартуға бағытталған бастамалары – көріну деңгейін арттыратын жарықтандырылған таспалар, ламинацияланған көрсеткіштер, демалыс бөлмесін жаңғырту – қолдау тауып, жүзеге асырылды. Надия үшін тек жұмыстың өзі ғана емес, оны айналасындағылар қалай қабылдайтыны да маңызды. Ол адамның қабілетін жынысы анықтамайды деп санайды. «Әлсіз жыныс деген – жай ғана стереотип. Біз – адамзаттың әдемі жартысымыз», – дейді ол сенімді түрде. Оның цехында әйелдер ерлермен тең дәрежеде еңбек етеді, тіпті кейде олар тек өз міндеттерін атқарып қана қоймай, үйреншікті тәртіпті өзгертетін бастамалар көтереді. Жұмыс ауысыммен жүреді – күндізгі/түнгі ауысым және 48 сағаттық демалыс. Алғашында балалары үшін анасын зауытқа жіберу қиын болды. Бірақ Надия тепе-теңдік тапты. «Жұмыста болғанда – тек соған көңіл бөлемін. Үйде болғанда – жан-тәніммен отбасыммен бірге боламын». Мансаптық өсу мүмкіндіктері болды, бірақ Надия кейбір ұсыныстардан саналы түрде бас тартты. Ол үшін мансап сатысымен жоғары көтерілу емес, өз цехіндегі жағдайды жақсарту маңыздырақ болды. Қазір ол ресми басшы болмаса да, жұмысы өндірістік үрдістерді басқарумен байланысты. Ол жаңа қызметкерлердің бейімделуіне көмектеседі, әріптестерін шабыттандырады, ал оның бастамалары зауыттағы еңбек жағдайларын ыңғайлы әрі қауіпсіз етеді. Оның сүйікті сөздерінің бірі – «Өмір бізді цинизмге үйретеді, бірақ ең бастысы – оған үйреніп кетпеу». Надия Хусаинова ең қатал жағдайда да жылулықты сақтап, жайлылық орнатып, қоршаған ортаны жақсартуға болатынын дәлелдеді. Оның өмір жолы – табандылықтың, жауапкершіліктің және мінез күшінің тарихы. Ол әйелдің өнеркәсіпте жай ғана жұмыс істеп қоймай, оны жақсарту алатынын көрсетеді және шабыттандырады.





# Қаржаубаева Алуа: өнеркәсіпті өзгертуші жас геолог әйел

Ерлер басымдыққа ие болған мамандықты таңдап қана қоймай, сол салада нық орнығып, мансаптық өсуде сенімді қадам жасау мүмкін бе? Алуа Қаржаубаева үшін бұл сынақ геологияның жынысқа емес, білімге, мақсаттылыққа және жауапкершілік алуға дайын болуға байланысты екенін дәлелдеуге мүмкіндік берді. Ол бала кезінен әлемнің қалай құрылғанын түсіндіретін ғылымдарды – химия, физика және география пәндерін жақсы көрді. Дегенмен, мамандық таңдауында ол асығыс шешім қабылдаған жоқ: оны ата-анасы, әсіресе әрқашан оның қабілетіне сенген атасы қолдады. 2019 жылы ол Семейдегі геологиялық барлау колледжін бітіріп, кейін Тельбаев атындағы Шығыс Қазақстан университетінде бакалавр және магистр дәрежесін алды. Алуа өзінің мансабындағы алғашқы қадамын RG Gold компаниясында техник-геолог жұмысынан бастады. Сол кезде ол өзінің қаншалықты жылдам дамидынын елестете де алмады. Алты жыл ішінде ол техник қызметінен геологқа, кейін деректер базасы бойынша геологқа дейін көтерілді, ал соңғы екі жылда ресурс геологы қызметін атқарып келеді.

Бұл өсу кездейсоқтық емес, керісінше, табандылықтың, тынымсыз еңбектің және үздіксіз білім алудың нәтижесі. Оның мансабында аға барлау геологы Анна Юрьевна Лопатенко маңызды рөл атқарды. «Ол маған тек білім беріп қоймай, өзіме деген сенімділік берді. Оның тәлімгерлігінің арқасында мен өз мүмкіндіктерім ойлағанымнан да жоғары екенін түсіндім».

Геологтың жұмысы – тек деректерді талдау ғана емес, сонымен қатар кен орындарына шығу, қатаң жұмыс кестесі, вахталық әдіс және үлкен жауапкершілік. Алайда, Алуа өз таңдауына ешқашан күмәнданған емес. «Қазақстанның жер қойнауын пайдалану саласындағы үлкен процестің бір бөлігі екенімді түсінемін. Бұл маған маңыздылық сезімін береді».

Геология көп уақыт бойы «ерлердің» саласы болып саналып келді, алайда Алуа стереотиптердің біртіндеп бұзылып жатқанын айтады. Жылдар бойы жұмыс барысында ол ешқашан кемсітушілікке тап болмаған – оның білімі мен кәсіби құзыреттілігі өзі үшін сөйлейтін. Басшылық оның еңбегін жоғары бағалайды, қызметкерлердің білім алуын қолдайды және дамуға қолайлы жағдай жасайды.

Алуаның өмірінде отбасы маңызды рөл атқарады – ата-анасы, ағасы, екі әпкесі және RG Gold компаниясында бірге жұмыс істейтін жұбайы. «Біз бірге дамып, бір-бірімізге қолдау көрсетеміз. Бұл әрі мансапта, әрі өмірде көмектеседі»

Бірақ Алуа тоқтайын деп жатқан жоқ. Жақын арадағы жоспарларының бірі – Назарбаев университетінің докторантурасына түсу, жер қойнауын пайдалану саласындағы білімін тереңдету және Қазақстандағы геологиялық ғылымның дамуына үлес қосу. Сонымен қатар, ол жас мамандарға тәлімгер болып, техникалық мамандықтарды қыздар арасында насихаттағысы келеді.

«Инженерлік және геологиялық мамандықтарға қыздардың қызығушылығы артып келе жатқанын байқаймын. Бірақ оларды осы салаға тарту үшін табысты мысалдармен таныстырып, мансаптық өсу мен тұрақтылықтың мүмкіндіктерін көрсету маңызды».

Оның пікірінше, өнеркәсіпте табысты мансап құру үшін қыздарға шыдамдылық, зейінділік, аналитикалық ойлау қабілеті және өзіне деген сенімділік қажет. «Мен ешқашан бұл салада ерлер мен әйелдер арасында айырмашылық көрген емеспін – мұнда ең бастысы тәжірибе мен білім».

Қаржаубаева Алуа – жас қыздың дәстүрлі түрде «ерлерге тән» салада мансап құрып, кедергілерді еңсеріп, жаңа биіктерге сенімді түрде жете алатынының жарқын дәлелі. Оның оқиғасы өз жолын енді бастағандарды шабыттандырып, амбиция, еңбекқорлық пен білім кез келген салада табысқа жетудің кілті екенін дәлелдейді.





# Жамал Тулемесова: геология әлеміндегі ғалым әйелдің жолы

Техникалық мамандықты таңдау, ерлерден құралған кеңесте докторлық диссертация қорғау, зерттеулерді басқару және жаңа ұрпаққа тәлімгерлік ету – мұның бәрі ҚБТУ геология факультетінің қауымдастырылған профессоры Жамал Серікқызының оқиғасы. Ол тек табысты ғалым атанып қана қоймай, техникалық салада әйелдердің де ерлерден кем емес жетістіктерге жете алатынын дәлелдеді.

2004 жылы Жамал Қазақстан-Британ техникалық университетіне түсіп, техникалық мамандықтарға қабылданған алғашқы студенттердің бірі болды. Сол кезде қыздар көбіне экономика, менеджмент, журналистика сияқты салаларды таңдайтын, ал геологияны таңдағандар сирек еді. Оның бұл шешіміне әжесі – Қазақстан мен Ресей академигі әсер етті, ол немересінің ғылыми әулетті жалғастыруын армандаған.

«Маған әрдайым ғылым – бұл табандылық деп айтатын. Сондықтан геологияны таңдаған кезде, мен қиындықтарға дайын болуды білдім».

Бакалавриаттан кейін ол «Мұнай-газ ісі» мамандығы бойынша магистратураға түсіп, кейін Сәтбаев атындағы ҚазҰТУ-да докторлық диссертациясын қорғады. Оның ҚБТУ-дағы алғашқы жұмысы 2011 жылы ғылыми-зерттеу жобаларында кіші ғылыми қызметкер ретінде басталды. Екі жылдан кейін оған оқытушылық міндеттер сеніп тапсырылды, содан бері оның өмірі студенттермен тығыз байланысты болды.

Жамал лектор және тьютордан бастап қауымдастырылған профессор дәрежесіне дейін көтеріліп, Жас ғалымдар кеңесін басқарды және шөгінді бассейндерді зерттеу бойынша жетекші маман атанды.

Бірақ табысқа жолы оңай болмады. Техникалық ғылымдарда дәстүрлі түрде ер адамдар басым, сондықтан ол көбіне әріптестерінің арасында жалғыз әйел болатын. Докторлық диссертациясын қорғаған кезде де ғылыми кеңесте 12 ер адам болды – және олардың арасындағы жалғыз әйел өзі еді.

«Бұл – менің жай ғана маман емес, мықты ғалым екенімді дәлелдеуім керек болған сәт еді. Сол кезде мен түсіндім: ең бастысы – өзіңе деген сенім, білім және тең дәрежеде сөйлесе білу».

Ол әрдайым амбициялы және мақсаткер болды. Университетте оның тәлімгерлері профессор Валерий Алексеевич Коробкин мен кафедра меңгерушісі Зауре Бекмухаметова болды. Олар тек білім беріп қана қоймай, академиялық және басқарушылық дағдыларды үйретіп, алға жылжуға ынталандырды.

Ғылымнан бөлек, Жамал – төрт баланың анасы. Мансап пен отбасын үйлестіру оңай болмады.

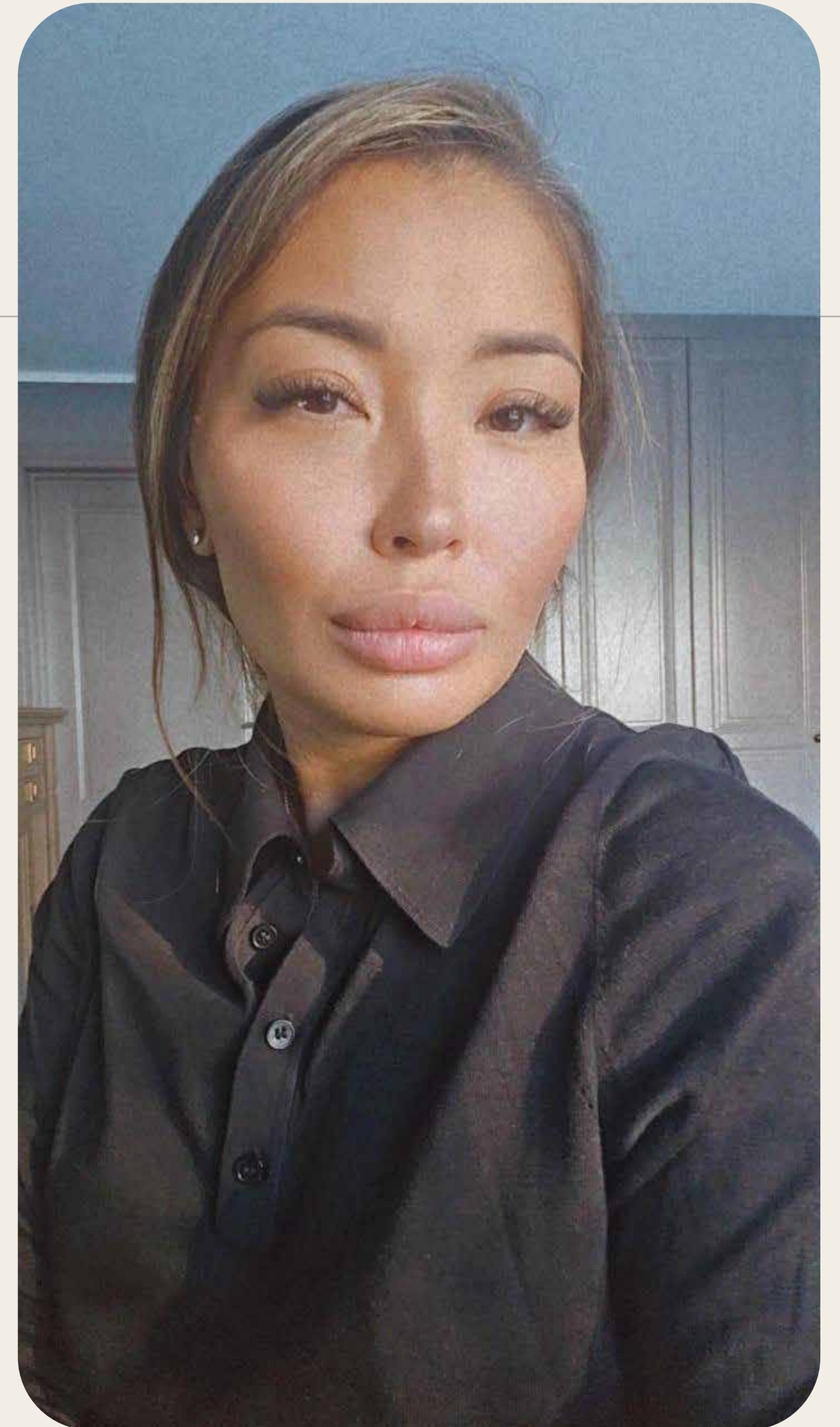
«Балаларым кейде: "Анашым, сен тағы да жоқсың" деп айтатын. Сол кезде мен түсіндім: егер жаныңда болғым келсе, теңгерімді табуым керек».

Ол өз шешімін тапты: балаларын студенттік практикаларға бірге алып барып, демалыс күндерін отбасымен өткізіп, уақытты дұрыс бөлуді үйренді. Күйеуі оны әрдайым қолдап, ол конференцияларға кеткенде немесе ғылыми зерттеулермен айналысқанда, балаларға қамқорлық жасады.

Жамал техникалық мамандықтарды қыздар арасында насихаттау – маңызды міндет деп санайды. Ол университетінде студент қыздардың саны жыл сайын көбейіп келе жатқанын қуанышпен байқайды және олардың тек білім алып қана қоймай, мамандықта қалып жатқанын көріп, қуанады.

«Қыздардың техникалық салаларға батыл қадам басуы үшін оларға үлгі қажет. Біз өзіміз ғылымда гендерлік шектеу жоқ екенін көрсетуіміз керек».

Кәсіби жетістіктеріне қарамастан, ол тоқтайын деп жатқан жоқ. Оның жоспарында – ғылыми жобаларды дамыту, тәлімгерлік ету және Қазақстанның техникалық білім беру жүйесіне үлес қосу.





# Ольга Жидкина: энергетик әйелдің жолы

Ольга Жидкина – KEGOC компаниясында 6-разрядты қосалқы станцияны күтіп-ұстау бойынша кезекші электромонтері. 27 жылдық энергетика саласындағы еңбегінде ол қарапайым электрослесарьдан бастап кәсіпорынның негізгі мамандарының біріне дейін өсті.

Ол жас кезінен-ақ тұрақтылық пен сұранысқа ие мамандықты қалайтынын түсінді. Таңдау электротехникаға түсті: ол тау-кен қаласында дүниеге келгендіктен техникалық мамандық оған тұрақты жұмыс орнын қамтамасыз ететінін білді. Ол кен жабдықтарын жөндеу жөніндегі электрослесарь мамандығы бойынша училищеге түсіп, бұл кәсіп тек физикалық еңбекті ғана емес, сонымен қатар терең білімді қажет ететінін түсінді.

Байыту фабрикасында практикадан өткеннен кейін Ольга сонда жұмысқа қалды, алайда бірнеше жылдан соң KEGOC-қа ауысуды ұйғарды. Оны жауапкершілік, тәртіп пен техникалық дағдылар талап етілетін энергетика саласы қызықтырды. 16 жасынан бастап ол әріптесімен бірге жұмыс істеді, бірақ ол зейнетке шыққаннан кейін, бригададағы жалғыз әйел маман болып қалды.

Электромонтердің жұмысы үлкен жауапкершілікті талап етеді – оның қабылдаған шешімдері үздіксіз электрмен жабдықтауға тікелей әсер етеді. Жұмыс істеген жылдар ішінде Ольга ондаған біліктілікті арттыру курстарынан өтті, жаңа технологияларды меңгерді, қауіпсіздік стандарттарын енгізді. Ол әрқашан ұжымда өзіне сенімді сезінді: егер адам өз ісін жетік білсе, жыныстың маңызды емес.

Отбасы әрдайым оның таңдауын қолдады. Күйеуі де энергетик болғандықтан, оның жұмысының барлық ерекшеліктерін жақсы түсінетін. Декреттік демалыста болған кезде де, Ольга кәсіби қызметіне қайта оралғысы келетінін сезінді – үш жыл жұмыс үдерісінен тыс болу оған тым ұзақ уақыт болып көрінді.

Қиындықтарға қарамастан, ол ешқашан мамандығын ауыстыру туралы ойламады. Дегенмен, өндіріс саласында әйелдерге мансап құру қиынырақ екенін мойындайды – физикалық жүктеме тұрмыстық міндеттермен ұштасады, ал басқару лауазымдарын көбіне ер адамдар алады.

Бүгінде Ольга – тәжірибелі маман, жас қызметкерлерге тәлімгер, өмірін энергетикаға арнаған жан. Оның оқиғасы – бұл салада маңыздысы жыныс емес, білім, жауапкершілік және еңбекқорлық екенін дәлелдейтін үлгі.





Қазақстандағы өндіріс саласындағы әйелдер қазір сирек құбылыс емес, бірақ олардың жетістікке жету жолы әлі де жүйелі және стереотиптік кедергілермен байланысты. Дегенмен, зерттеулер мен кейіпкерлердің оқиғалары көрсеткендей, табандылық, кәсібилік және даму ниеті әйелдерге басшылық лауазымдарға жетуге, инновациялар енгізуге және саланың өзін өзгертуге мүмкіндік береді.

Маңызды тренд – гендерлік кедергілердің біртіндеп төмендеуі. Техникалық мамандықтарды таңдаған қыздардың саны артып келеді, әйелдерді қолдауға бағытталған бағдарламаларды енгізетін компаниялар көбейіп жатыр. Бірақ бұл әлі де жеке кәсіпорындардың бастамасы болып отыр, жүйелі саясат деңгейіне толық жеткен жоқ.

## Қалған негізгі мәселелер:

1

Өнеркәсіптік компаниялар басшылығындағы әйелдердің өкілдігі біркелкі болмауы

2

Ескірген стереотиптерге байланысты мансаптық өсу мүмкіндіктерінің шектеулі болуы

3

Отбасы мен мансап арасындағы тепе-теңдік, ол көбінесе тек әйелдердің мойнына түседі

4

Рөлдік модельдер мен сәтті мысалдардың аз көрінуі, бұл жаңа мамандардың келуін тежейді

# Қорытынды

Қазақстандағы өнеркәсіптегі әйелдердің рөлі



# Ұсыныстар: әйелдердің өндіріске қызығушылығын қалай арттыруға болады

## Мақсатты білім беру стратегиясын дамыту

- Мектептерде кәсіптік бағдар беру арқылы қыздар арасында инженерлік және өнеркәсіптік мансапты насихаттау.
- Әйел мамандарды оқытушылар мен тәлімгерлер ретінде тарту үшін университеттер мен колледждер және компаниялар арасындағы ынтымақтастық.
- Техникалық саладағы әйелдерге арналған гранттар мен мақсатты бағдарламалардың санын арттыру.

## Мансапты дамыту және тәлімгерлік қолдау

- Тәжірибелі әйел жетекшілер жаңа қызметкерлерге мансаптарын құруға көмектесетін компанияларда тәлімгерлік бағдарламаларын іске қосу.
- Жүктілік және босануға байланысты демалыстан кейін жұмысқа оралатын әйелдерге қайта даярлау бағдарламаларын енгізу.
- Өнеркәсіптегі әйел көшбасшы форумдарын кеңейту.

## Корпоративтік ортаны нығайту

- Өнеркәсіптік компаниялардың KPI көрсеткіштеріне басқарудағы әйелдер санын арттыру бойынша мақсатты көрсеткіштерді енгізу.
- Кәсіпорындарда инклюзивті орта құру: еңбек жағдайларын бейімдеу (қауіпсіздік, санитарлық нормалар, икемді сағаттар), тең еңбекақы төлеу саясатын енгізу.

## Сәтті мысалдарды танымал ету

- Өнеркәсіптегі әйелдердің оқиғаларын көрсететін медиа жобаларды әзірлеу.
- STEM насихаттау бойынша мемлекеттік және корпоративтік жарнамалық науқандарына техникалық мамандықтағы әйел кейіпкерлерді қосу.
- Техникалық саладағы әйелдерге арналған мансаптық іс-шаралар мен хакатондарды ұйымдастыру.

## Жүйелік кедергілерді жою

- Жұмысқа қабылдау және жоғарылату кезінде гендерлік бейтарап талаптарды енгізу.
- Өнеркәсіп саласындағы кәсіпкер әйелдерді субсидиялар мен гранттар арқылы қолдау.
- Гендерлік стереотиптерді бұзу үшін инклюзивті корпоративтік мәдениетті дамыту бағдарламаларына ер адамдарды тарту.



# Зерттеу серіктестері



Eurasian Resources Group Қазақстандағы әйелдердің өнеркәсіптегі рөліне арналған бұл зерттеуді зор мақтанышпен қолдайды. Біз бұл бастамамен серіктестікті гендерлік теңдікті дамытуға, әйелдердің кәсіби өсуіне және олардың көшбасшылық әлеуетін ашуға жағдай жасауға деген ұстанымымыздың бір бөлігі деп санаймыз.

Өнеркәсіп дәстүрлі түрде «ерлердің» саласы болып саналғанымен, бұл стереотиптің өзгеріп келе жатқанын көріп отырмыз. Бүгінде біздің кәсіпорындарымызда ғана емес, жалпы өнеркәсіп саласында да әйелдер мұнара кранының операторынан бастап қайта өңдеу фабрикасының басшысына дейін түрлі биіктерді бағындыруда. Олар кәсіпорындардың экономикасына айтарлықтай үлес қосады, инновацияларды ұсынып, Қазақстанның өнеркәсібін дамытуда.

ERG компаниясы үшін әйелдердің көшбасшылығын қолдау – жай ғана заманауи үрдіс емес, стратегиялық қажеттілік. Сондықтан біз тәлімгерлік, оқыту, мансаптық өсу және жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімді сақтау бағдарламаларын енгіземіз. Біздің STEM Girls сияқты жобаларымыз техникалық мамандықтарды қазақстандық қыздар арасында кеңінен насихаттауға және жаңа рөлдік модельдерді қалыптастыруға бағытталған.

Сіз оқып отырған есеп – бұл тек аналитикалық құжат қана емес, сонымен қатар шабыт көзі. Бұл есеп әйелдердің өнеркәсіп саласына кіруіне кедергі келтіретін негізгі факторларды, тенденцияларды және ашылатын мүмкіндіктерді түсінуге көмектеседі. Зерттеу қорытындылары бизнес, қоғам және мемлекет арасындағы әйелдердің көшбасшылығының болашағы туралы диалогтың негізіне айналады деп үміттенеміз.

Зерттеуге қатысқан барлық жандарға алғысымызды білдіреміз! Сіздің өмірлік жолыңыз, тәжірибеңіз және идеяларыңыз бұл есепті құнды әрі мағыналы етеді. Бірге біз әркімнің өсуі мен жетістікке жетуі үшін тең мүмкіндіктері бар болашақты қалыптастырамыз.

Құрметпен,  
Анастасия Круч  
Персонал және әлеуметтік саясат жөніндегі бас директордың орынбасары



KEGOC компаниясы Қазақстан өнеркәсібіндегі әйелдерге арналған бұл зерттеуді мақтанышпен қолдайды. Энергетика саласында, басқа да өнеркәсіп салаларында сияқты, дәстүрлі түрде ер адамдар басым. Бірақ бүгін біз әйелдердің техникалық мамандықтарды игеріп, жетекші лауазымдарға келіп, саланың дамуына құнды үлес қосып жатқанын көріп отырмыз.

KEGOC компаниясында біз гендерлік теңдік – бұл тек әлеуметтік әділдік мәселесі ғана емес, сонымен қатар компаниялардың және жалпы экономиканың тұрақты дамуының кепілі екеніне сенеміз. Әйелдер жаңа көзқарастарды, басқарушылық икемділікті, технологиялық жаңалықтарды және стратегиялық ойлауды енгізеді. Сондықтан біз әйелдердің көшбасшылығын дамыту, оқыту және тәлімгерлік бастамаларын белсенді түрде қолдаймыз, сондай-ақ энергетика саласындағы әйелдердің кәсіби өсуіне жағдай жасаймыз.

Бұл есеп – өнеркәсіптегі әйелдер тап болатын негізгі қиындықтарды түсінуге жасалған маңызды қадам. Ол нақты оқиғаларды, статистиканы және болашақ мүмкіндіктерді көрсетеді, бұл бизнестің және мемлекеттің кадрлық саясат саласында неғұрлым саналы шешімдер қабылдауына ықпал етеді.

Осы маңызды тақырыпқа қосқан үлесі мен ашықтығы үшін барлық зерттеу қатысушыларына алғыс айтамыз. Бұл баяндама тек аналитикалық құрал ғана емес, сонымен қатар өнеркәсіптегі мансапты таңдайтын әйелдердің жаңа буындары үшін шабыт болады деп үміттенеміз.

Бірге біз болашақтың инклюзивті, тұрақты және технологиялық энергиясын жасаймыз!

Құрметпен,  
Эльвира Конахбаева,  
Стратегия және тұрақты даму жөніндегі басқарушы директор  
«KEGOC» АҚ



Құрметті әріптестер, серіктестер, оқырмандар!

«Қазақмыс» корпорациясы Қазақстандағы өнеркәсіптегі әйелдердің рөліне арналған бұл зерттеуді мақтанышпен қолдайды. Тарихи тұрғыдан алғанда, тау-кен металлургия негізінен ерлер басым сала болып саналды. Бірақ бүгін әйелдер өнеркәсіптің дамуына елеулі үлес қоса алатынын дәлелдеп, инженерлік мамандықтан бастап стратегиялық басқаруға дейінгі түрлі бағыттарда маңызды қызметтер атқаруда.

«Қазақмыс» компаниясында біз кәсіби өсудің тең мүмкіндіктері – бұл тек компанияның ғана емес, бүкіл саланың тұрақты дамуының кепілі екеніне сенеміз.

Әйелдер өздерінің біліктілігі мен кәсібилігін ғана емес, сонымен қатар жаңа басқарушылық тәсілдерді, инновациялық идеяларды және стратегиялық көзқарасты енгізуде. Сондықтан біз әйелдердің көшбасшылығын, тәлімгерлікті және кәсіби оқытуды қолдайтын корпоративтік бағдарламаларды белсенді түрде дамытамыз.

Бұл есеп – жай ғана деректер жинағы емес, өнеркәсіп саласындағы әйелдердің шынайы оқиғаларының, қиындықтары мен жетістіктерінің көрінісі. Ол негізгі тенденцияларды көрсетіп, қалыптасқан стереотиптерді жоюға көмектеседі және қыздардың жаңа буының техникалық және өндірістік мамандықтарда мансап құруға шабыттандырады.

Біз зерттеуге қатысқан барлық адамдарға олардың үлесі мен ашықтығы үшін алғысымызды білдіреміз. Бұл есеп тек талдау құралы ғана емес, сонымен қатар жаңа жеңістерге, жарқын мансаптық жетістіктерге және өнеркәсіп саласындағы әйелдер әлеуетін одан әрі дамытуға мотивация болсын.

Бірге біз Қазақстан өнеркәсібінің тұрақты, инклюзивті және жарқын болашағын жасаймыз!

Құрметпен,  
Алибек Алдонгаров  
Ұйымдық даму және персоналды басқару жөніндегі директор  
«Kazakhmys Holding» ЖСС



# Неліктен бұл маңызды?

Өнеркәсіптегі әйелдер санының артуы — тек теңдік мәселесі ғана емес, сонымен қатар экономиканың дамуының маңызды факторы. Гендерлік әртүрлілігі жоғары командалар тиімді шешімдер қабылдайды, ал инклюзивті компаниялар көбірек таланттарды тартады.

Бұл бағыттағы жүйелі жұмыс Қазақстанға тұрақты кадрлық әлеуетті қамтамасыз етіп, отандық өнеркәсіптің бәсекеге қабілеттілігін арттырып, экономиканы заманауи етуге мүмкіндік береді.

Әрбір оқиға көрсеткендей, әйел инженер, басшы, жаңашыл және тәлімгер бола алады. Ең бастысы – олардың әлеуетін ашуға мүмкіндік беретін, жасанды кедергілерсіз жұмыс істеуге жағдай жасау.

**STEPPE UP**

Зерттеу SteppeUp агенттігімен жүргізілді. Зерттеуді пайдалану және сілтеме жасау мәселелері бойынша хабарласыңыз:

✉ [fatima@steppeup.kz](mailto:fatima@steppeup.kz)

☎ +7 (707) 902-68-12