

XFTAP 04.51.67

С.Т.Сейдуманов, Ж.Сапарғалиқызы

*Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан, Қазақстан
(E-mail:zhakonya1985@mail.ru, seidumanov@parlam.kz)*

Әйелдің қосарлы жұмысбастылығындағы кәсіптік интеграция көрінісі

Андатпа. Дәстүрлі отбасындағы әйелдің рөлі, үшжақты жүктемелі еңбегі гендерлік қарым-қатынастың көрінісін береді. Әйел адам қашанда тәрбие, репродуктивтілік және еңбекті қатар алып жүрген. Жұмыс кезінде дискриминацияларға, нақты айтқанда жыныс ерекшеліктеріне байланысты мансап баспалдағында өспеуі, еңбекақының төмендігі тағы басқа. Бүгінгі күнде рольдік репертуарды кеңейтуге, яғни бизнес пен менеджментті дамытуға бірқатар қолайлы жағдайлар қалыптасты. Әйелдің басқару үлгісі менеджментте сапалы өзгерістерге әкеледі. Гендерлік ағартушылық білімі, сонымен қатар іскерлікті ілгерілету қоғам үшін қажет, оны мектеп табалдырығынан оқытқан жөн. Қазақстан әйелдерінің бейнесі тарихи тұлға, әдеби кескін, батыр әйел, батыр ана образында қалып отыр. Қазіргі қоғамдағы, оның ішінде басқару бағытындағы әйелдің әлеуметтік келбеті сомдалмаған, беймәлім деуге болады, не болмаса БАҚ мен саясат тиімділігінің еншісінде.

Түйін сөздер: гендер, теңдік, әйел, эмансипация, кәсіпкерлік, жұмысбасты ана, гендерлік келісімшарт, дискриминация.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2019-127-2-161-166>

Кіріспе. Гендерлік теңдік не үшін қажет? Әлемде, елде, қоғамда, отбасында бейбітшілік орнау үшін, мемлекеттің гүлденуі мен тұрақты дамуы үшін ең қажетті бірден бір жағдай. Әйел мен ер адамның теңдігі абсолютті болуы мүмкін емес, ол жетік және жан-жақты болуы тиіс. Бірақ, жыныс теңдігі ХХІ ғасырда да маңызды, оған жеткілікті тұрғыда көңіл бөлінбей отыр [1, 300 б.]. Елімізде теңсіздікті салт- дәстүрдің жалғасы, өмір сүрудің түрі деп қабылдайтын стереотиптің барын жоққа шығармаймыз. Әйел адамға қатысты зорлық-зомбылық ынтымақтастығын нөлдік деңгейге жеткізу. Гендерлік ағартушылық, жыныстық ерекшелік туралы білім енгізу, репродуктивті денсаулық пен жыныстық денсаулық жайында мектеп табалдырығынан оқыту керек.

Негізгі бөлім. Қоғамның әйелдерге қатысты көзқарасын, әрекетін өзгерту үшін ең бірінші олардың өзін, қыз балаларды өзгертуіміз қажет. Статистикаға жүгінсек, әйел адамдар 33% ер адамдарға қарағанда жалақыны төмен алады. «Мен неге төмен жалақыға лайықпын?» деген тіптен сұрақ та туындай қоймайды. Жұмысқа қабылданар кезде де жыныстық ерекшеліктеріне қарай тағы бөле жара қараумен кездеседі. Мансап баспалдағында, «стеклянный потолок» ұғымы тағы бар, гендерлік ерекшеліктері бойынша көрінбейтін шектеу бағытын ұстану.

Тағы бір жайт, әйелдер білім алады, мансап баспалдағында үлкен жетістіктерге жетеді, сосын тұрмысқа шығып, дүниеге бала әкеледі. Мансапта уақытша тоқтау болып, қайта барудың, жалғастырудың ретін таппай, отбасынан қолдау көрмей күресуден бас тартады. Осы тұрғыда ер адамдарға бала күтіміне етене араласу, әкенің де бала күтімін қолға алу керек. Бұл жағдай әйелдерге бостандық сыйлайтын еріккен шара емес, басты себеп - балаға екі ата-анаға деген қажеттіліктің туындауында. Осы орайда берік отбасын құруға үлкен мүмкіндік бар, яғни ол тұрақты нығайған қоғамға тікелей жол ашады. Гендерлік теңдікке жету жолында экономикалық, денсаулықты сақтау, экологияны, саясатты және

тағы басқа секторлардың мәселелерін қоса шешетін мүмкіндік жоғары. Гендерлік мәселе азаматтық және құқықтықтан гөрі, мәдени-тұрмыстық деңгейден көп қарастыру керек сияқты. Әйелдер құқығы биологиялық және әлеуметтік ерекшеліктері мен отбасылық статусының, жалпы адамға ортақ құқығының жиынтығын құрайды [2, 38 б.].

Америкалық әлеуметтану мектебі бойынша әйел әлеуметтік қоғамда экспрессивті рольді, ерлер инструменталды (құралдық) рольді атқарады. Экспрессивті роль - қамқорлық көрсету, эмоциялық жұмыстар атқару, отбасындағы психологиялық тепе-теңдікті орындау. Бұл роль отбасылық шаруашылығының монополиясы, әйелдер жауапкершілігінің кеңістігі. Инструменталды роль - отбасының басқа да әлеуметтік жүйелер аралық байланысын қадағалау, қорғаушы, асыраушы. Отбасы болса қоғамның демографиялық құрамын өндіру мен алғашқы әлеуметтену құралы болып есептеледі [3, 163 б.].

Біздің елдің әйелдер эмансипациясына келетін болсақ, бұл үдеріс әлдеқайда кідіріс үстінде. Әрине салыстырмалы тұрғыда феминизацияның бастау алған Батыс, Америка елдерінің әйелдерімен салыстыратын болсақ, оларда «тұрмыстың жоқтығы». Қалауынша бір рет аптасына тамақ жасай алады. Аптаның қалған күндері жартылай дайындалған тамақты жылытумен, кешкілік арзан майрамханалық асқа бару мүмкіндігі тағы бар. Ол әйел адамның күшін үнемдеп қана қоймайды, ерлі - зайыптылардың романтикалық қарым-қатынасын ұзартады. Салыстыра берсек, мысал өте көп. Сол себепті американдық және еуропалық шынайылықтан әлі алыспыз.

Гендерлік келісімшарт немесе жұмысбасты ананың келісімшарты деп аталады, дәстүрлі патриархалды отбасындағы әйел ролі мен қатар өндірістегі жұмысбастылығын айтуға болады. Гендерлік қарым-қатынастың бұл үлгісін «үшжақты жүктемені ауырпалық» (бала тәрбиесі, тұрмыстық ұйымдастыру, толық жұмыс аптасы) деп те атайды.

Әйел адамдардың басты проблемаларының бірі отбасылық және отбасынан тыс ана болу, еңбек міндеттері, ана болу мүмкіндіктерін үйлестіруі. Қосарлы жұмысбастылық - жұмыста да, дәстүрлі түрде үй шаруашылығының міндеті әйел адамда болғандықтан үйде де, отбасы мүшелерін күту мен балаларды тәрбиелеу. Елімізде көптеген отбасыларда әйелдер қауымы іскерлікпен айналысады, тіптен мемлекеттік орындардағы ерлерінен артық кіріс әкеліп отыр. Дәстүрлі мораль тұрғысынан қоршаған орта тарапынан бұл үрдіс қолдау таппаса керек еді, тіптен әйелдерге, одан артық «отбасы асыраушысы» ролін жоғалтқан ер адамдарға қолайсыздық тудырады. Бірақ та, тек 11,5% үйленген ерлер және 6,7% тұрмыстағы әйелдер ерлердің әйелдерден табысы төмендегі ажырасу себебі болатындығын көрсеткен. Ажырасқан әйелдер тұрмыстағы әйелдерге қарағанда себептің (21%) екендігін көрсетті, яғни рөлдердің алмасуы үш есеге артық екенін дәлелдеп отыр. ХХІ ғасырдың моралі иілгіш, икемді болу керек деп ескерсек: қоғамдық пікір әйел мен ерлердің асыраушы ретінде рөлдерінің алмасқандығына шыдамдылықпен қарайтындығына көзіміз жетіп отыр. Әйелдердің басқару қызметіне бірбеткей көзқарастың шамалылығы аңғарылады. Әйелдер көшбасшылығына 46% жуық респонденттердің ойын ретінде қарауын тұспалайды («Оған не керегі бар? Баланы дүниеге әкеледі-бәрі де қалады», «Әйел!? Басшы!? Қойшы, ол жерге оны ешкім де жібермейді») деген ашық сұрақтарға кездесуге болады. Бірақ, заманауи көшбасшыдан қазіргі қоғам тиімді, жаңашыл жетекшіні талап етеді, адами капиталға бағыт-бағдар маңызды болып отыр.

Гендерлік сегрегациямен пара пар еңбек нарығында әйелдің жағдайына жұмыс берушінің тарапынан дискриминациясы үлкен әсер тигізеді [4, 4 б.]. Сонымен, еңбек нарығында тікелей емес, жанама, жасырын дискриминация жүзеге асады, жұмысқа қабылдау саясатында, жұмыс берушінің гендерлік талғамы мен еңбек түріне қатысты арнайы жұмыс орындарына деген кемсітушіліктер. Мұндай жасырын дискриминация еңбек нарығында тік және көлденең сегрегацияға әкеледі. Еңбек нарығындағы гендерлік теңсіздікті қолдайтын дискриминация туралы айтқанда стереотиптің екі тобын бөліп қарауға болады: жағдай

стереотиптері мен іс- әрекет стереотиптері.

Жағдай стереотиптері - бұл жұмыс берушінің стереотиптері. Жұмыс беруші әйел адамды пайдасы төмен жұмыс күші ретінде қабылдайды. Оның түсінігі бойынша әйел адамның еңбек жолын отбасылық міндеттермен байланыстыру керек дейді, сол себепті әйелден шамадан тыс жұмыс көрсеткішін, бағыт-бағдар мен мансаптық өсім көрсеткіші және т.б. Жұмыс берушінің бұл іс-әрекеті әйелді кемсітушілік болып саналады. Қазіргі экономикалық жағдайда ерлермен бәсекелесе алатын мүмкіндіктері төмен деп санайды әйелдер қауымын. Ерлердің көзқарасы бұл мәселеге оптимисттік тұрғыда. Әйелдер өздеріне деген төмен сенім мен бағалаудың нәтижесінде өзін өзі іріктеу механизмімен ерлермен тең дәрежеде еңбек нарығында орын ала алмай отыр.

Әйелдің ең негізгі әлеуметтік мәселесі - отбасылық және отбасынан тыс, ана болу мен еңбек міндеттерін орындауды қатар ала жүру, үйлестіру. Әйел адамдардың еңбек нарығына етене араласуы ерлер мен әйелдердің айырмашылық мәселесін шешкен жоқ. Ерлер мен әйелдердің бірдей экономикалық белсенділігі бола тұра, ерлер әйел адамдардан мен әйелдердің бірдей экономикалық белсенділігі бола тұра, ерлер әйел адамдардан 33% жалақыны артық алатыны әлі қалып отыр.

Экономикалық негіздегі гендерлік теңсіздікті шешу үшін тек әйелдер мен ерлердің тең дәрежеде еңбек нарығына қатысуы емес. Ол үшін еңбек нарығында сұраныс құрылымын өзгерту керек, еңбекке қабылдау тәжірибесі мен әйелдер атқаратын қызметтің маңыздылығы мен мәртебесін арттыру қажет [5, 8 б.].

Қазақстан қазір осы саладағы өз даму жолын таңдаудың алдында тұр, қазіргі уақытта басқару саласында жинақталған әлемдік бай тәжірибені пайдалануға бірегей мүмкіндігі бар, бірақ бұл ретте оны көшіруге және біздің шындығымызға алдын ала бейімделмей, қазақстандық топыраққа көшіруге тиіс емес. Біздің еліміздің мәдени және тарихи дәстүрлерін ескермей, реформалар жүргізу дұрыс болар еді. Бүгінде біздің алдымызда барлық әлеуметтік жүйелерді басқару құрылымын жетілдіру, осы саладағы жаңа даму жолдары мен қосымша ресурстарды іздеу міндеті тұр. Осындай факторлардың бірі әйелдердің осы дәстүрлі ерлер саласына белсенді ықпалдасуы болып табылады. Қазақстандағы нарықтық қатынастардың дамуы экономикалық процестерге түбегейлі әсер етіп қана қоймай, сонымен қатар өмір сүрудің көптеген салаларына қатысты консервативті қондырғылардың жұмсартылуына да ықпал етті. Алайда, әйелдердің іскерлік белсенділігі, әсіресе, көшбасшылық пен кәсіпкерлік туралы түсінік әлі күнге дейін әлеуметтік және мәдени инерция ықпалында қалып отыр. Бүкіл әлемде үлкен әсер ететін және Қазақстанда іс жүзінде басым болып отырған патриархаттық мәдениет шеңберінде басқару мен басшылық ер адамның прерогативасы болып саналады. Мұндай тәсіл әйелдердің өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігін едәуір шектейді және олардың дағдарысты әлеуметтік-экономикалық жағдайларда бейімделуін қиындатады, сонымен қатар ол нақты әлеуметтік өзгерістерге жауап бермейді.

Қазіргі қоғамда әйелдердің рөлдік репертуарын кеңейтуге, атап айтқанда, әйелдер бизнесі мен менеджментті дамытуға және басқару көшбасшылығы институтын қалыптастыруға қолайлы бірқатар объективті жағдайлар қалыптасты. Қоғам басқарудың демократиялық қағидаттарына көбірек бағдарланады, бірінші орынға Ақпараттық технологиялар шығады, іскерлік қарым-қатынас үлгісіне сәйкес келетін қызмет көрсету саласы басым мәнге ие болады, бұл бизнесті жүргізудің әйелдік ерекшеліктеріне толық жауап береді. «Әйелдік» басқару стилінің қажеттілігі қазіргі кезде адамға бағытталған инновациялық сипатқа ие болатын менеджменттегі сапалы өзгерістермен анықталады [6, 168 б.]. Соңғы жылдары көптеген дамыған елдерде әйелдердің бизнес пен саясатта көшбасшылық ұстанымдарын белсенді иеленгені байқалады. Қазақстандық зерттеушілер мен талдаушылардың болжамы бойынша әйелдердің жұмыспен қамтылу құрылымында ер

адамдарға қарағанда үлкен үлес алатын болады. Олардың саны үлкен кәсіпорындардың, ұйымдардың, сондай-ақ ұсақ және орта фирмалардың басшылары, менеджерлері, директорлары арасында да ұлғаяды. Қазірдің өзінде әйелдердің қоғамдық өмірдің осы салаларын белсенді игеруі байқалуда. Әйелдердің жұмыспен қамтылуына қатысты осындай оптимистік болжамдарға қарамастан, бұл мәселе Қазақстан үшін өте өзекті болып қалуда. Оның өткірлігі қазақстандықтардың қоғамдық санасында қазақстандық әйелдердің қазақстандық кәсіпорындардың иерархиясында жоғары ұстанымды жеңіп алуға мүдделілігі туралы түсінік өте кең таралуына байланысты өсуде. Осының бәрі әйелдердің басқарушылық көшбасшылығын қалыптастыруға гендерлік аспектілердің әсерін терең зерделеу үшін алғышарттарды қалыптастырады.

Құрылымдалған және таратылатын БАҚ-дарындағы кәсіпкерліктегі әйелдердің бейнелері әртүрлі, бұл бизнес-ханымы туралы стереотиптердің және әйелдердің өзін-өзі іске асыруын әлсіз ниеттің бар-жоғын көрсетеді. Кәсіпкер әйелдер қоғамдық санада таралған шынайы әйел мен іскер адам конструкторларының әсерін сезінеді, бұл қарама-қарсы үміттер мен нормаларға сәйкес келу қажеттілігін тудырады. Кәсіпкер бизнестегі өзін-өзі басқару моделін құрастырады [7, 92 б.].

Қазақстандық қоғамда бизнес саласындағы әйелдердің көшбасшылығы туралы әртүрлі көзқарастар бар: бір жағынан, ол гендерлік мәртебесіне сәйкес келмейді, екінші жағынан, әдеттегі құбылыс ретінде қабылданады. Әйелдерге арналған мерзімдік басылымдардың қарама-қарсы көріністерін қолдайды, оларға қарағанда іскерлік адамдарға арналған басылымдар әлеуметтік рөлдер туралы стереотиптерді жеңілдетуге ықпал етеді және іскерлік әйелге оң көзқарас қалыптастырады. Сондықтан әйелдердің басқарушылық мінез-құлқына шынайы әйел бейнесі және іскер адам бейнесі сияқты конструкциялар әсер етеді.

Кәсіпкерлер бірлестіктері шеңберінде, мемлекеттік және өңірлік басқару органдарымен өзара іс-қимыл жасау әйелдердің кәсіпкерлік қызметі үшін қосымша ресурстар болып табылады [8, 100 б.]. Гендерлік белгі бойынша бірлестіктер проблемаларды шешуге және әйелдер бизнесінің мүдделерін қорғауға ғана емес, қалалар мен өңірлердегі басқа да маңызды әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешуге мүмкіндік береді. Әйелдер кәсіпкерлік қызметтің табысты үлгілерімен танысады, кеңес алады, тұтынушылар мен серіктестер шеңберін кеңейтеді, кәсіпкерлер бірлестіктері аясында әлеуметтік байланыстарды арттыруда [9, 126 б.].

Әйелдер әлеуметтік жауапты кәсіпкерлер болып табылады, бұл заңға мойынсұнушылықтан, қызметкерлерге әлеуметтік пакет беруден, әлеуметтік акциялар мен қайырымдылық іс-шараларға қатысудан көрінеді.

Әйелдердің басқарудағы қабілеттері туралы гендерлік стереотиптерді еңсеру үшін билік органдарының әйелдер орындайтын әлеуметтік рөлдердің ерекшеліктері мен маңыздылығын ескере отырып, кәсіпкерлік қызмет үшін қолайлы жағдайлар жасау жөніндегі күш-жігері қажет. Әйелдер бизнесінің дамуына мониторинг жүргізу және статистикалық шолу, түрлі қызмет салаларындағы іскер әйелдер, көшбасшы әйелдер туралы түсініктердің динамикасын анықтау мақсатында БАҚ мониторингі қажет [10, 206 б.].

Қорытынды. Өкінішке орай, қазақстандық әлеуметтік кеңістікте іскер әйел мен нағыз әйел арасындағы айырмашылық бар. Баспасөз беттерінде кәсіпкер әйелдер мен басшылардың презентациясы осы құбылысты қабылдау жағына қоғамдық пікір қалыптастыруға, әйелдердің әлеуметтік-экономикалық саладағы көшбасшылыққа деген ұмтылысын өзгертуге бағытталған. Бірақ бизнестегі көшбасшы әйелдер көбінесе екі қарама-қарсы санатқа бөлінеді, біріншіден, ерлер болмысын өз мінез-құлқына көшіретін әйелдер, екіншіден, ерлерден де жақсы басқаратын әйелдер. Сондықтан, бір жағынан, қоғамда әйелдердің бизнестегі басқару қабілеті мен стилі туралы стереотиптер сақталады, екінші жағынан, әйелдерді басқаруға көзқарастары өзгереді.

Әдебиеттер тізімі

- 1 Гардинер Ф. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. - М.: Идея-Пресс, 2000. - 312 с.
- 2 Силласте Г. Итоги экспресс-опроса участников всероссийского женского конгресса // Всероссийский женский конгресс «Труд. Занятость. Безработица». - Москва, 1995. - 163 с.
- 3 Шеденова Н., Ускембаева М. Гендерные аспекты экономической активности сельского населения // Саясат.- №7. - 2005. - 38 с.
- 4 Мекебаева М.А. Изменение социально-ролевых функций женщин в РК и их влияние на политическое поведение // Саясат.- №10-11. - 2000.- 6 с.
- 5 Дьяченко С.А. Эффективная социально-экономическая гендерная политика как важный фактор развития общества // Саясат. - №10-11. - 2000. - 8 с.
- 6 Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: Менеджмент в сфере бизнеса // Социологические исследования. - 2000. - № 11.
- 7 Бердыклычева Н.М. Женщины в управлении и бизнесе // Энергия: Экономика. Техника. Экология. - 2002. - 78 с.
- 8 Плимо Н. Гендерные проблемы в информационном обществе. - СПб, 2004. -100 с.
- 9 Шоре Э. Хайдер К. Пол, гендер, культура. - М.: РГГУ, 1999. - 129 с.
- 10 Ярская-Смирнова Е. Социокультурный анализ гендерных отношений. - Саратов: Изд. СГУ, 1998. - 208 б.

S.T. Seidumanov, Zh.Sapargalikyzy

L.N.Gumilyov Eurasian National University, Nur-Sultan, Kazakhstan

Manifestation of professional integration in double female employment

Abstract: Traditional role of women is the image in the family, gender work and tripartite load. The woman has always combined in her life the education of children, reproductive performance and work in the home and outside the home. Gender discrimination, low wages and other difficulties make up the lack of a career ladder. To date, a number of favorable conditions have been formed for the expansion of the role repertoire, business development and management. The management model of women leads to qualitative changes in management. Gender education, as well as promotion, skills are necessary for society, it should be taught from school years. The image of a woman in modern Kazakhstan remains in the image of a historical person, a literary image, a woman-Batyr of the mother-heroine. In modern society, there is no social portrait of a woman, there is only the right political image and what spreads the media .

Keywords: gender, equality, woman, emancipation, entrepreneurship, employment, gender contract, discrimination.

С.Т.Сейдуманов, Ж.Сапарғаликызы

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

Проявление профессиональной интеграции в двойной занятости женщины

Аннотация. Традиционная роль женщины, ее трехсторонняя нагрузка – это проявление гендерных отношений. Женщина всегда совмещала в своей жизни воспитание детей, репродуктивность и труд. В то же время налицо дискриминация женщин на работе, отсутствие у них карьерного роста и их низкая заработная плата. На сегодняшний день сформирован ряд благоприятных условий для расширения ролевого репертуара, развития бизнеса и менеджмента. Модель управления женщины приводит к качественным изменениям в менеджменте. Гендерное просвещение, а также развитие деловых умений необходимы для общества, этому следует обучать

со школьных лет. Образ женщины в современном Казахстане остается образами исторической личности, литературного персонажа, женщины-батыра, матери-героини. В современном обществе нет социального портрета женщины, есть только нужный политический образ и то, что распространяют СМИ.

Ключевые слова: гендер, равенство, женщина, эмансипация, занятость, предпринимательство, гендерный договор, дискриминация.

References

1. Gardiner F. Obespechenie ravenstva polov: politika stran Zapadnoi Evropi [Gender equality: politics of Western Europe] (Ideya-Press, Moscow, 2000, 312 p.).
2. Sillaste G. Itogi ekspress-oprosa uchastnikov vserossiyskogo zhenskogo kongressa [Results of the Express survey of participants of the all-Russian women's Congress], Vserossiyskiy zhenskiy kongress «Trud. Zanyatost'. Bezrabotitsa» (Moscow, 1995, 163 p.).
3. Shedenova N., Uskambaeva M. Gendernie aspekti ekonomicheskoi aktivnosti selskogo naseleniya [Gender aspects of rural economic activity], Sayasat, (7), 2005, 38p.
4. Mekebaeva M.A. Izmenenie socialno-rolevii funktsii zhenshin v RK i ih vliyanie na politicheskoe povedenie [Changing the socio-role functions of women in Kazakhstan and their impact on political behavior], Sayasat (10-11), 2000, p. 6.
5. Dyachenko S.A. Effektivnaya socialno-ekonomicheskaya gendernaya politika kak vajnyi faktor razvitiya obshchestva [Effective socio-economic gender policy as an important factor in the development of society], Sayasat (10-11), 2000, p 6.
6. Samarceva O.K., Fomina T.A. Mujchina i zhenshina: Menedjment v sfere biznesa [Man and woman: business Management], Sociologicheskie issledovaniya, (11) 2000.
7. Berdiklicheva N.M. [Zhenshiny v upravlenii i biznese Women in management and business], Energiya: Ekonomika. Tekhnika. Ekologiya. 2002. 78 p.
8. Plimo N. Gendernie problemi v informatsionnom obshchestve [Gender issues in the information society] (SPb, 2004, 100 p.).
9. Shore E., Haider K. Gender, kultura [Gender, culture] (RGGU, Moscow, 1999/ 129 p.).
10. Yarskaya-Smirnova E. Sociokulturnii analiz gendernih otnoshenii [Socio-cultural analysis of gender relations] (Izd. SGU, Saratov., 1998, 208 p.).

Авторлар туралы мәлімет:

Сейдуманов С.Т. - Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісінің депутаты, әлеуметтану кафедрасының профессоры, әлеуметтану ғылымының докторы, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Янушкевич көш., 6, Нұр-Сұлтан, Қазақстан.

Сапарғалиқызы Ж. - «Әлеуметтану» мамандығының 1 курс докторанты, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Янушкевич көш., 6, Нұр-Сұлтан, Қазақстан.

Seidumanov S.T. - Deputy of the Majilis of the Parliament of the Republic of Kazakhstan, Associate Professor of the Department of Sociology, Doctor of Sociology, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Str. Yanushkevich 6, Nur-Sultan, Kazakhstan.

Sapargalikyzy Zh. - PhD Student of "Sociology", L.N. Gumilyov Eurasian National University, Yanushkevich str., 6, Nur-Sultan, Kazakhstan.