

STEPPE UP

ЖЕННИЧИНЫ

В ПРОМЫШЛЕННОСТИ
КАЗАХСТАНА:
КТО ПРОКЛАДЫВАЕТ
ПУТЬ?

2025

ИССЛЕДОВАНИЕ



СТЕРРЕ УР

В феврале 2025 года агентство стратегических коммуникаций Steppe Up провело исследование о роли женщин в промышленности Казахстана



Почему это важно?

Во-первых, 2025-й объявлен в стране годом рабочих профессий, что делает тему особенно актуальной. Во-вторых, женщины все активнее осваивают технические и промышленные сферы, влияя не только на экономику, но и на общественные отношения.



Исследование охватило несколько ключевых направлений

2115

2115 сотрудников промышленных предприятий – их анонимные анкеты дали картину реального положения женщин в отрасли

235

235 студентов технических вузов и колледжей – будущие специалисты рассказали, как они видят свою карьеру

20

20 глубинных интервью – честные истории сотрудниц промышленных предприятий, преподавательниц и женщин-ученых, работающих в этой сфере

?

Анализ международных и казахстанских практик – что помогает женщинам в промышленности развиваться и строить карьеру?

Следующие блоки исследования раскроют главные тенденции, барьеры и возможности для женщин в технических и производственных профессиях Казахстана



Женщины в экономике Казахстана: цифры и реальность

2024

75,2 года

Продолжительность жизни женщин

65,9 года

Продолжительность жизни мужчин

*данные Бюро национальной статистики

2025

20 млн.

Общее население

10,3 млн.

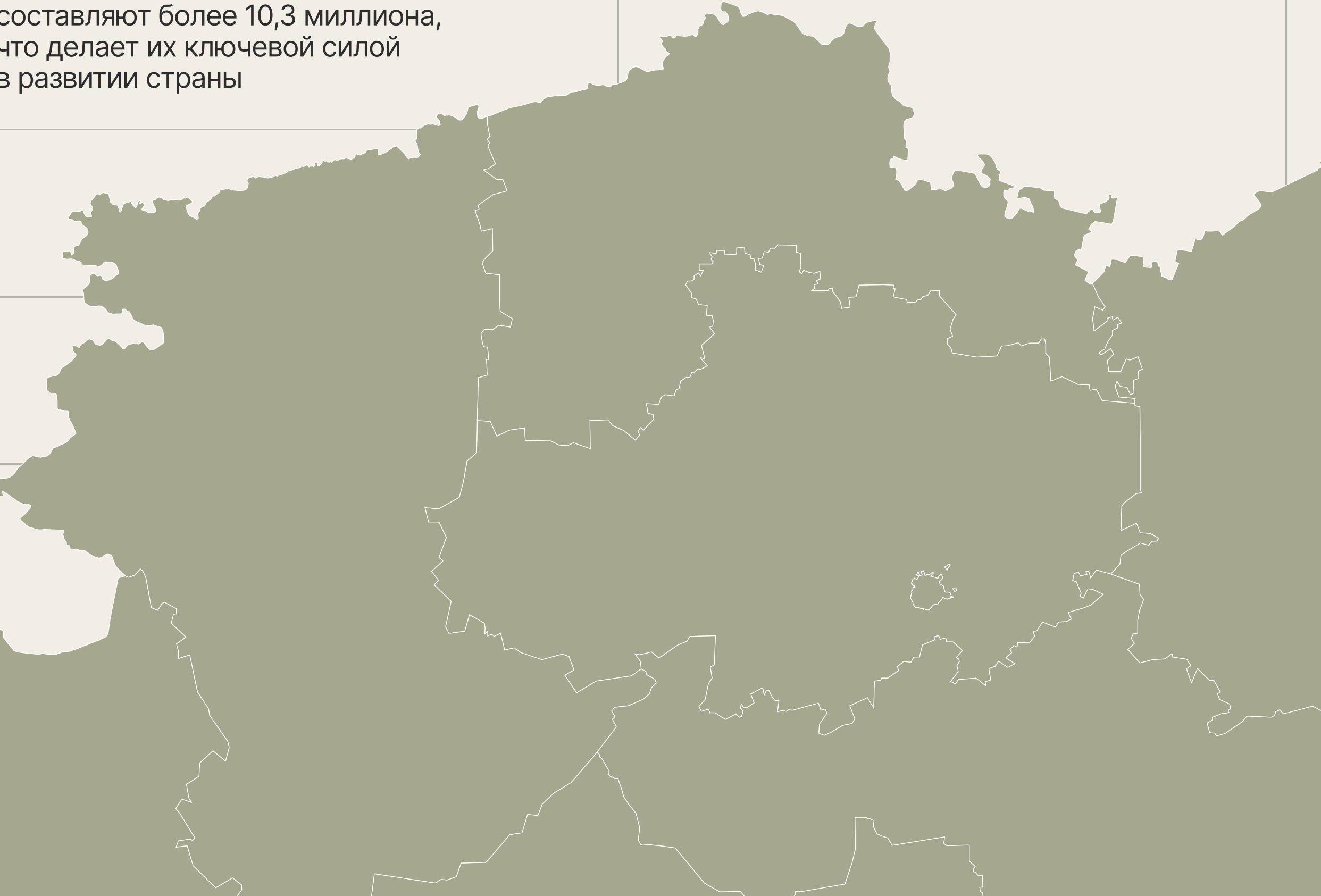
Женщин

По состоянию на июнь 2024 года население Казахстана превысило 20 миллионов человек. Женщины составляют более 10,3 миллиона, что делает их ключевой силой в развитии страны



Демографический разрыв

Ожидаемая продолжительность жизни женщин в 2023 году составила 75,2 года, у мужчин – 65,9 года. Десятилетняя разница говорит о необходимости более пристального внимания к условиям труда и здоровью мужчин, но также подчеркивает важность социальных и экономических программ для женщин, которые дольше остаются в рабочем поле.



Женщины в промышленности: редкое исключение?

В сфере промышленности женщин по-прежнему меньше, чем мужчин. Данные за 2020 год показывают:



Женщины

Уровень безработицы среди женщин выше, чем у мужчин:

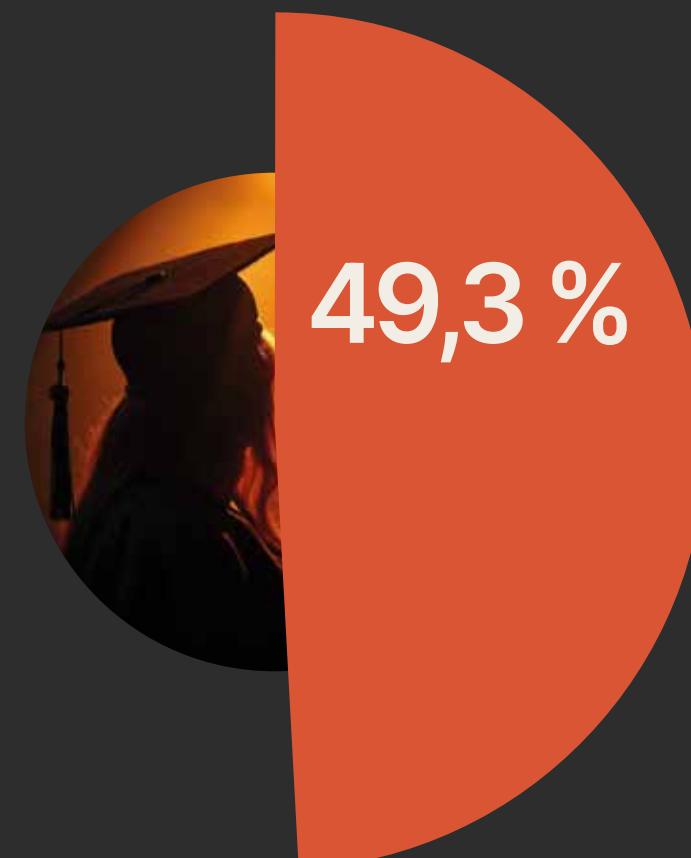


5,9 %

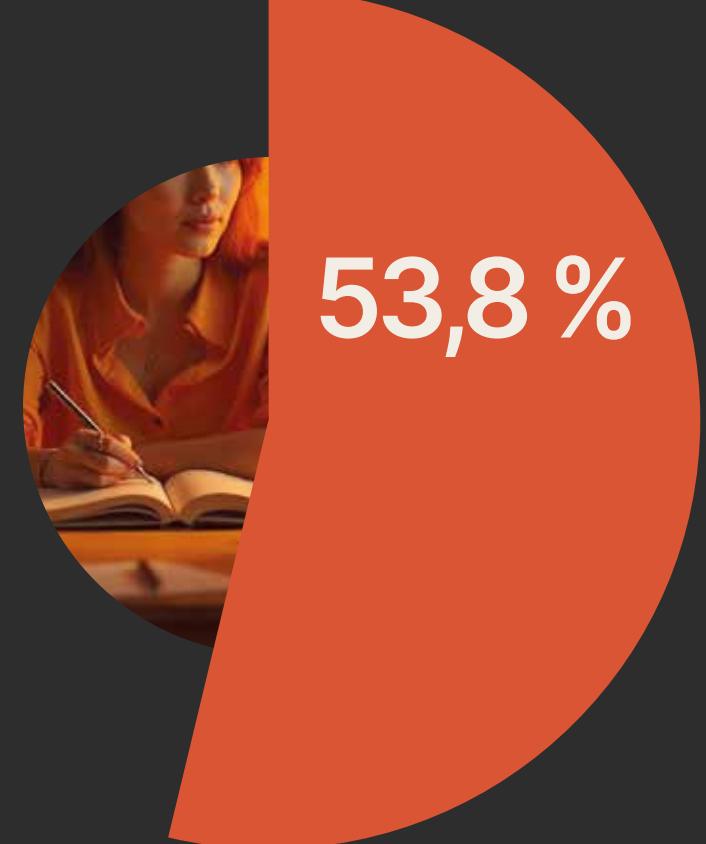


4,6 %

Почти половина казахстанцев с высшим образованием - женщины:

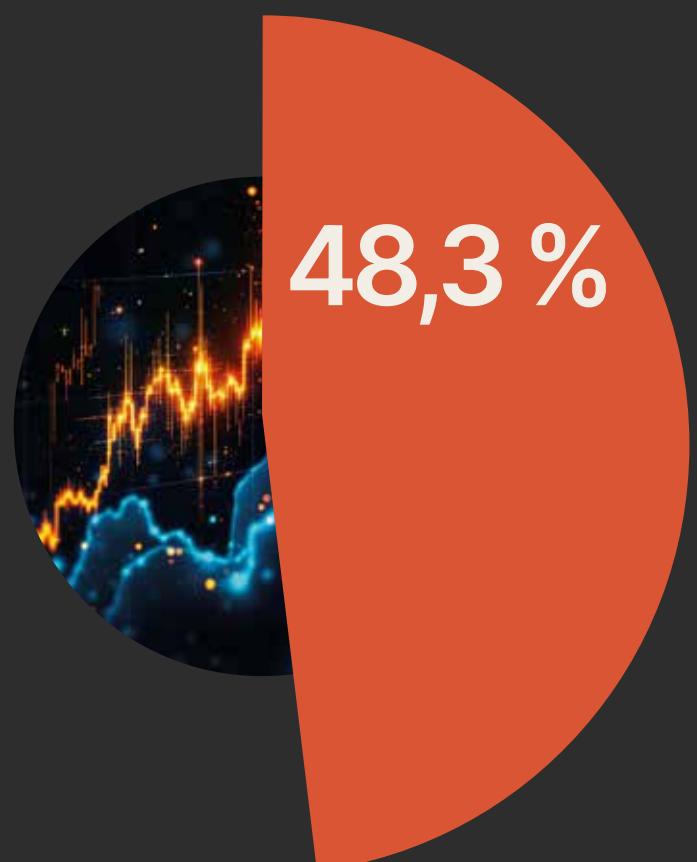


49,3 %



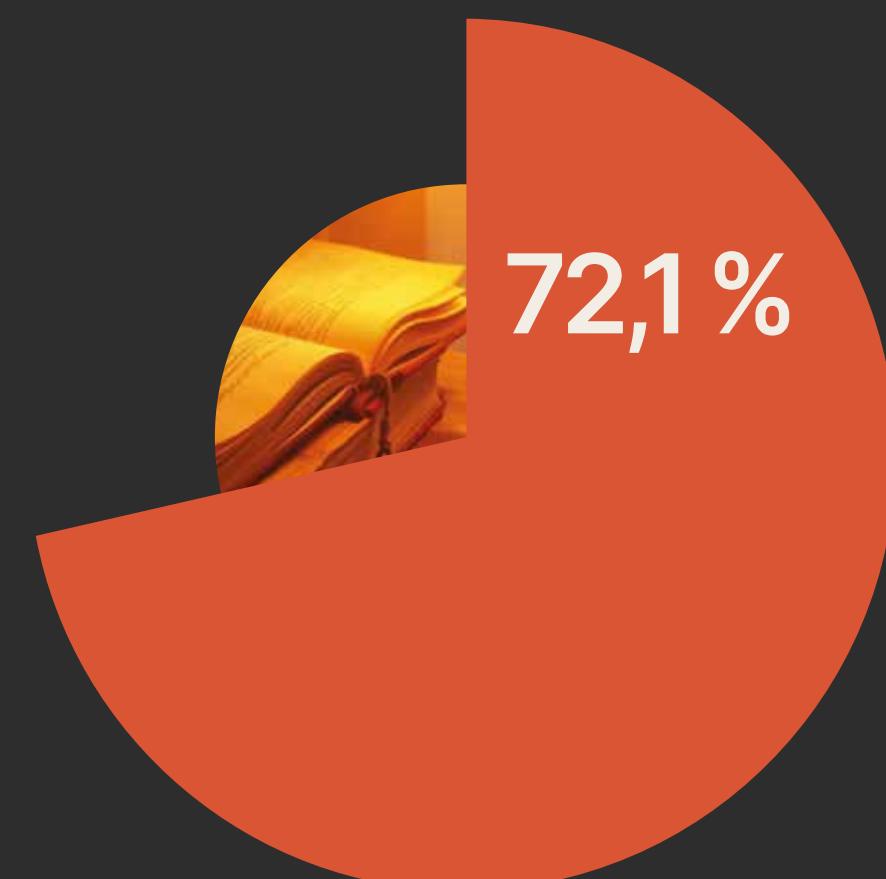
53,8 %

Женщины занимают 48,3% рабочих мест в экономике



48,3 %

Но традиционно сосредоточены в образовании

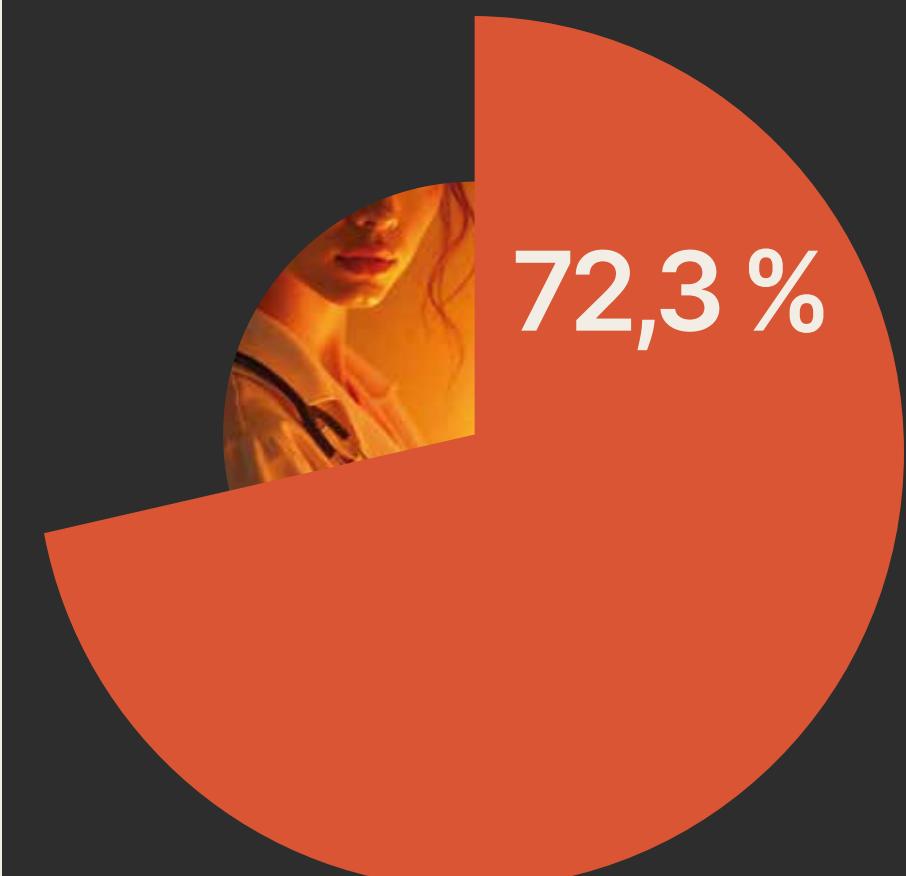


72,1 %

и рынок труда

*данные Бюро национальной статистики

и здравоохранении



72,3 %

Гендерный разрыв во власти

В 2023 году Казахстан занял 76-е место из 146 стран в глобальном Индексе гендерного разрыва, потеряв 14 позиций за год. Это указывает на сложность карьерного роста женщин на руководящие посты и необходимость дополнительных мер поддержки женского лидерства

Как женщины строят карьеру в промышленности: данные опросов

Исследование включало 2115 сотрудников промышленных и энергетических предприятий Казахстана из ключевых отраслей: автомобильной, горно-металлургической, нефтеперерабатывающей, энергетической, машиностроения и легкой промышленности

Данные подтверждают: женщины в Казахстане образованы, активны в экономике, но сталкиваются с барьерами на пути к промышленным и управленческим позициям. Почему так происходит? Следующие разделы исследования покажут детали

2022

2023



62 → 76



Кто принял участие в опросе?

Среди респондентов:



Рабочие



Инженерно-
технические
работники (ИТР)



Административно-
управленческий
персонал (АУП)

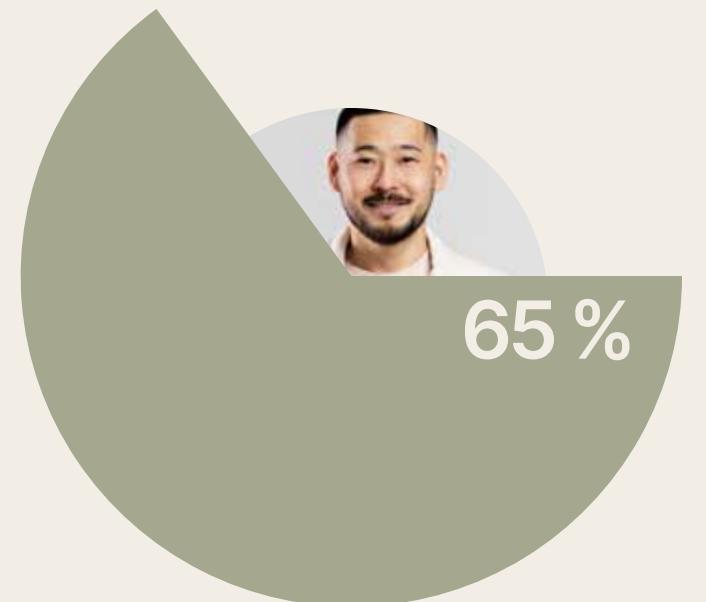


Руководители

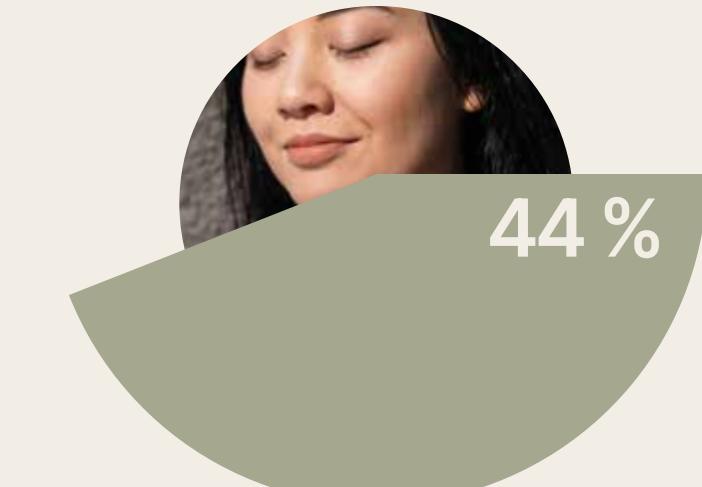
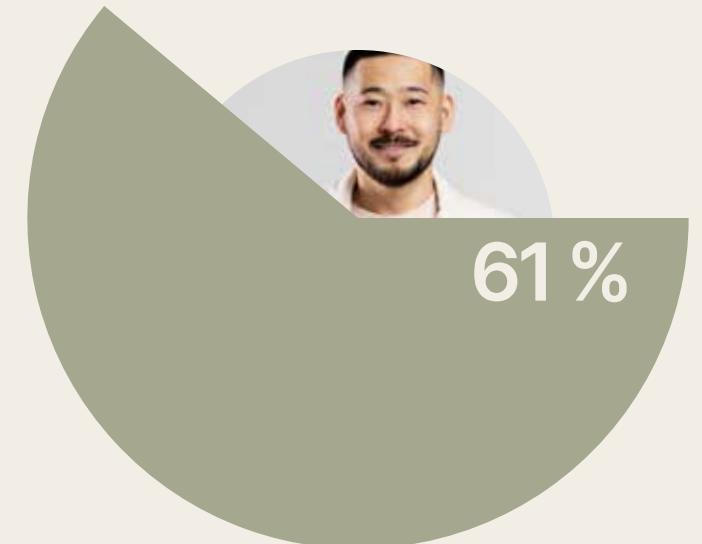


Квалификация и соответствие работы образованию:

Женщины в промышленности
чаще имеют высшее
образование, однако реже
работают по полученной
специальности.



На вопрос "Вы работаете
по той же специальности,
на которую обучались?"
утвердительно ответили:



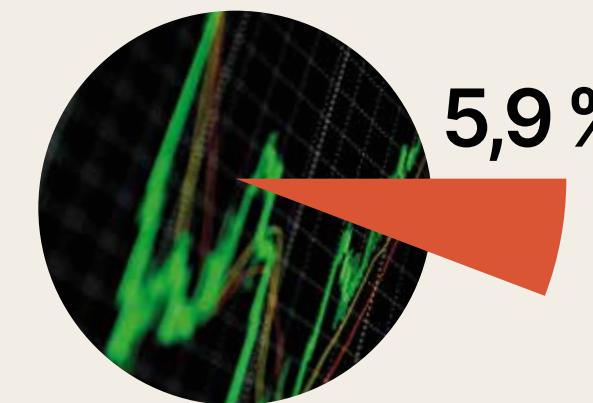
Женщины давали более
сложные
и разветвленные
ответы, например,
"Не совсем"
или "В какой-то
степени", что может
говорить о гибкости
в построении карьеры,
но также и о наличии
барьеров
в трудоустройстве
по специальности.

Как выбирали профессию?

Роль семьи в выборе профессии значительна:



Учли мнение родителей, родственников и знакомых



Ориентировались на тренды



Сделали выбор под влиянием СМИ

Женщины чаще указывали такие причины, как:

- "Так получилось"
- "Я не выбирала, так сложилось"

Мужчины, напротив, чаще заявляли, что осознанно выбирали профессию, потому что она им нравилась или была рекомендована близкими.

Выбор специальности во многом определялся случайностью. 24,9% респондентов признались, что выбрали профессию без четкой стратегии.

Факторы при выборе работы

Когда речь заходит о поиске работы после обучения, гендерные различия становятся более заметными:

- Женщины чаще учитывают социальные ожидания, семейные обстоятельства и стабильность профессии.
- Мужчины ориентируются на интерес к специальности и карьерные перспективы.
- Женщины также чаще выбирают работу с удобным графиком, что может быть связано с необходимостью балансировать карьеру и личную жизнь.

Как меняются приоритеты с возрастом?

Выбор профессии и работы эволюционирует со временем:

- До 30 лет ключевыми факторами являются карьерные перспективы и финансовая стабильность.
- В 30-39 лет карьерный рост остается важным, но усиливается влияние семьи.
- В 40-49 лет ценности сбалансираны: карьера, стабильность и удобный график.
- После 50 лет на первый план выходят социальная значимость профессии и стабильность.



Данные подтверждают, что женщины в промышленности чаще имеют высшее образование, но реже работают по специальности. Их выбор профессии и карьеры во многом определяется внешними обстоятельствами: влиянием семьи, социальной стабильностью, удобством графика

1

2

При этом мужская модель выбора профессии более осознанная, связанная с интересом и карьерными перспективами. Это может указывать на то, что женщины изначально сталкиваются с большими барьерами при планировании карьеры в технических и промышленных сферах

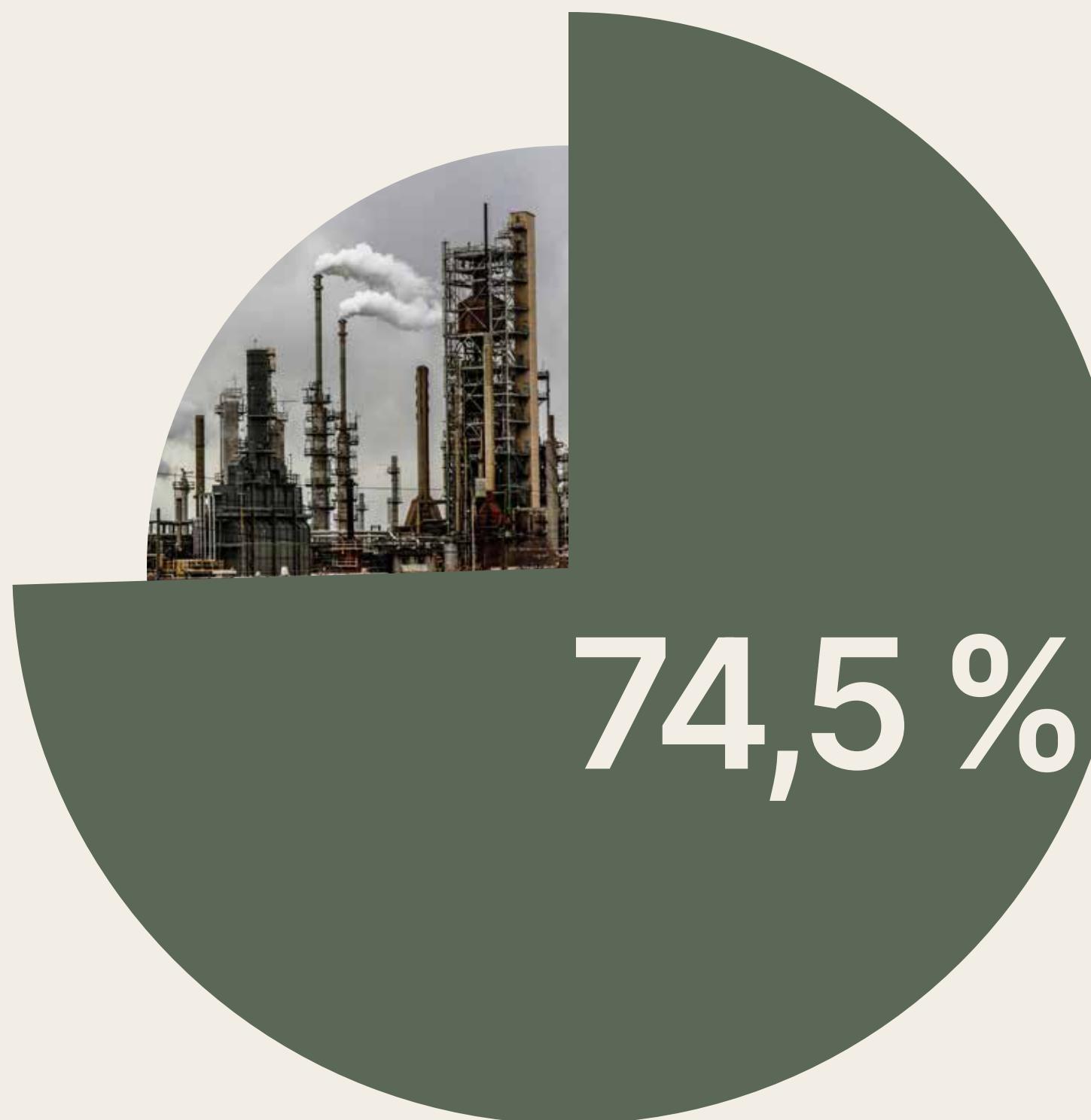
Почему так происходит?

Почему так происходит? В следующем блоке рассмотрим барьеры и вызовы, с которыми сталкиваются женщины в промышленности



выходы

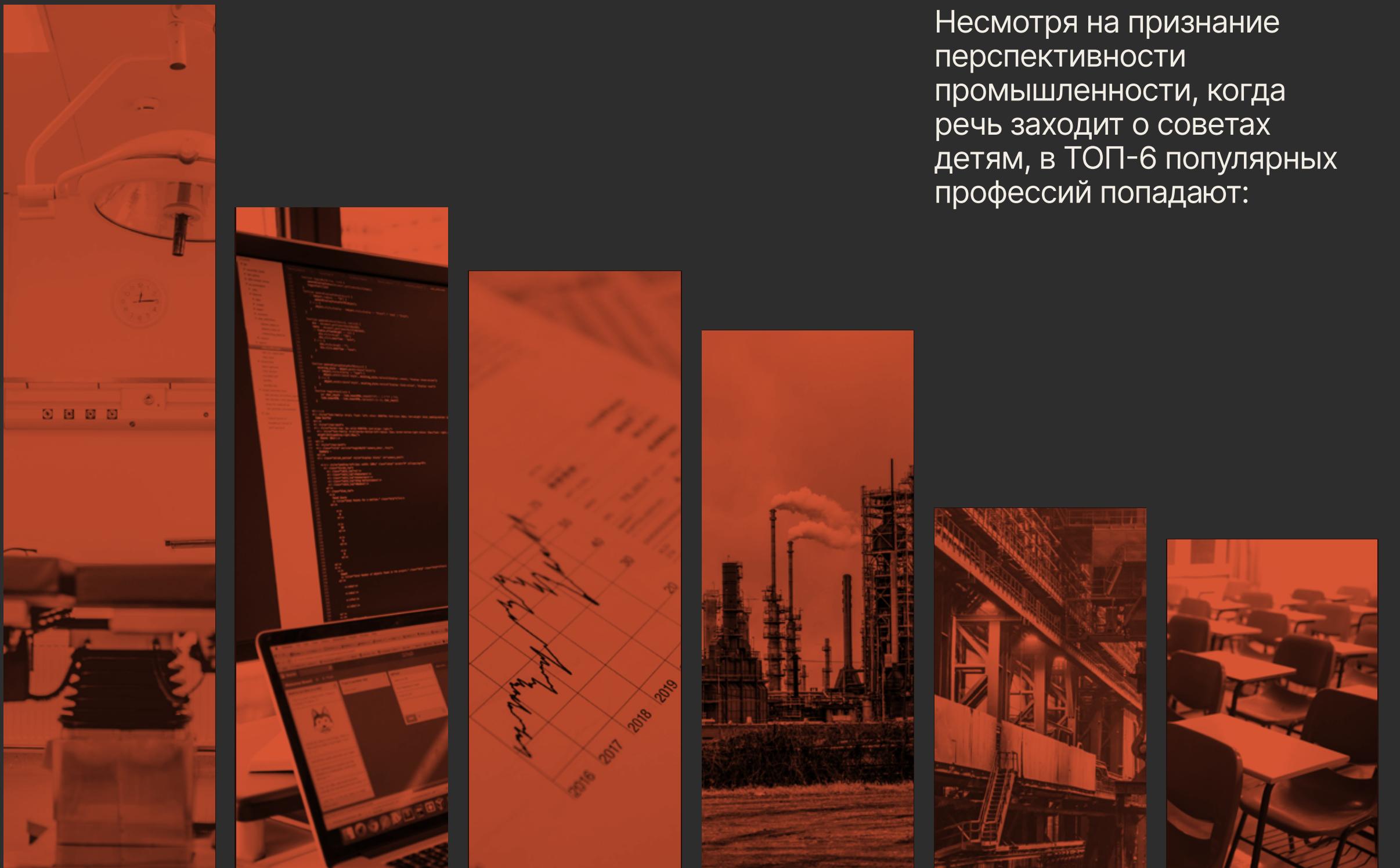
Женщины в промышленности: перспективы, стереотипы и поддержка



Большинство респондентов
оценивают промышленность как
перспективную сферу – так считают
74,5% опрошенных. Однако только
22,6% абсолютно уверены в этом,
а 12% не видят для себя будущего
в отрасли

Глубинные интервью подтвердили:
женщины, выбравшие технические
и производственные специальности,
сталкиваются с барьерами, но при
этом строят карьеру, начиная с
рабочих позиций и продвигаясь
вверх за счет настойчивости,
постоянного обучения и внутренних
программ развития

Куда казахстанцы советуют идти работать?



Несмотря на признание перспективности промышленности, когда речь заходит о советах детям, в ТОП-6 популярных профессий попадают:

Разница в приоритетах по уровню образования



Люди с высшим образованием рекомендуют маркетинг, рекламу и PR среди перспективных направлений



Люди со средним/средне-специальным образованием чаще упоминают педагогику и государственную службу

Это говорит о том, что восприятие карьеры и выбор профессий во многом зависит от образовательного и социального фона

Готовы ли казахстанцы поддержать женщин в промышленности?

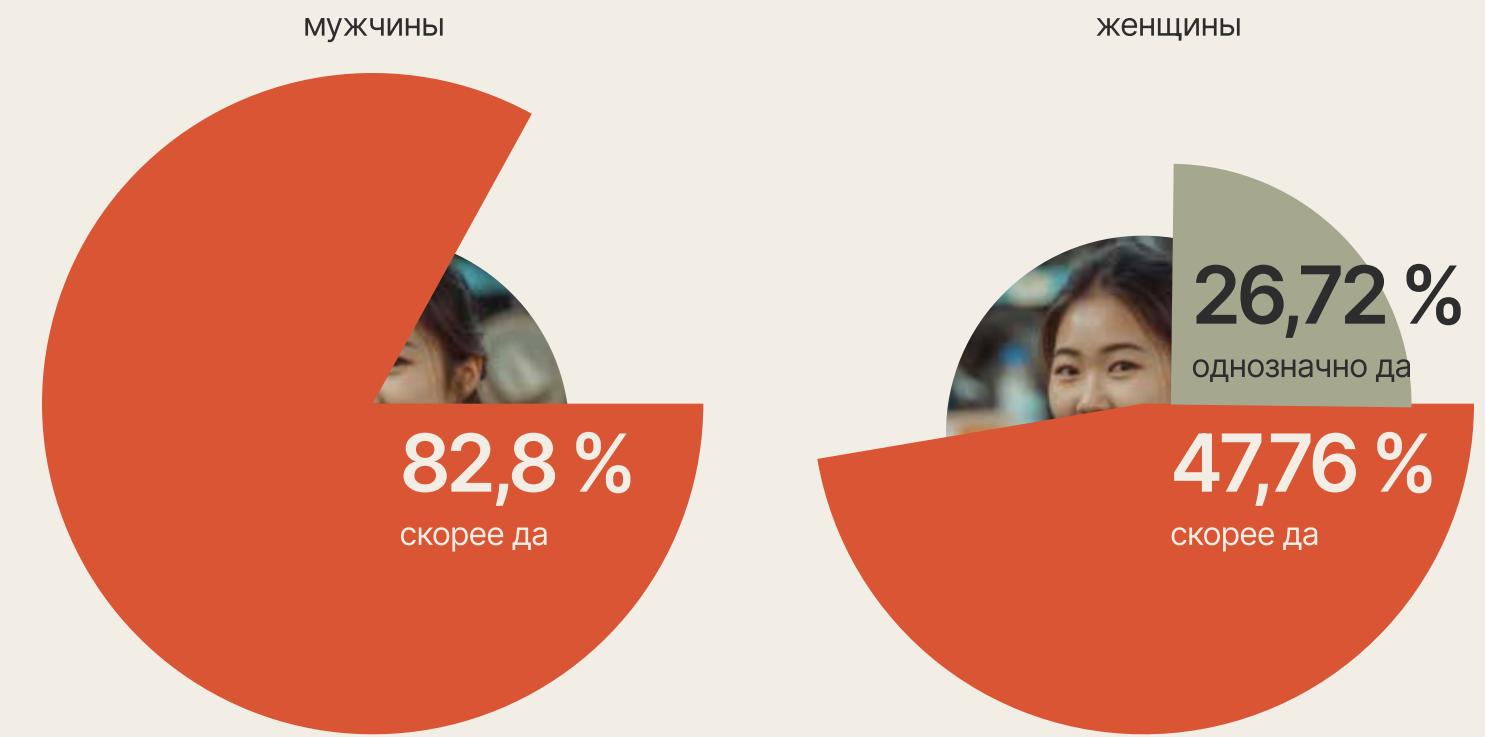
На вопрос "Поддержали бы вы, если бы ваша дочь, сестра или подруга захотела стать инженером?"



Однако, если речь идет не просто о получении образования, а о работе в промышленности, уровень поддержки немного снижается:



Мужчины чаще поддерживают женщин в промышленности, чем сами женщины



Молодые респонденты (до 30 лет) поддерживают женщин в этой сфере активнее всего



Что говорят женщины, уже работающие в промышленности?

Глубинные интервью показали,
что женщины в промышленности
не просто адаптируются,
но и активно развиваются:

Карьера в этой сфере
требует высокой личной
мотивации, но женщины,
прошедшие этот путь,
доказывают, что
руководящие посты
в промышленности
для них реальны

Они предлагают идеи,
становятся наставниками
и занимают руководящие
позиции



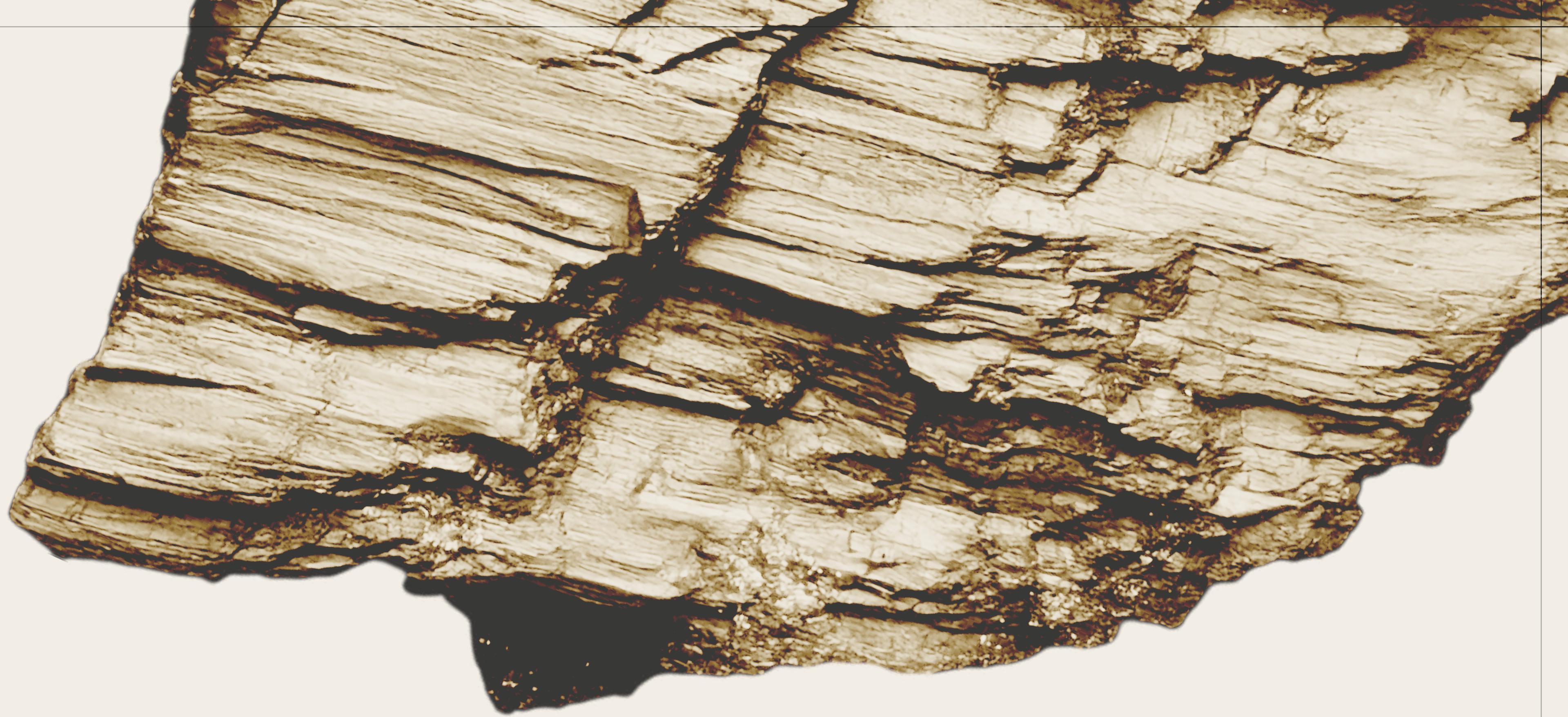
1

Данные подтверждают,
что женщины в промышленности
чаще имеют высшее образование,
но реже работают по
специальности. Их выбор
профессии и карьеры во многом
определяется внешними
обстоятельствами: влиянием
семьи, социальной стабильностью,
удобством графика

При этом мужская модель выбора
профессии более осознанная,
связанная с интересом
и карьерными перспективами.
Это может указывать на то,
что женщины изначально
сталкиваются с большими
барьерами при планировании
карьеры в технических
и промышленных сферах

2

выходи

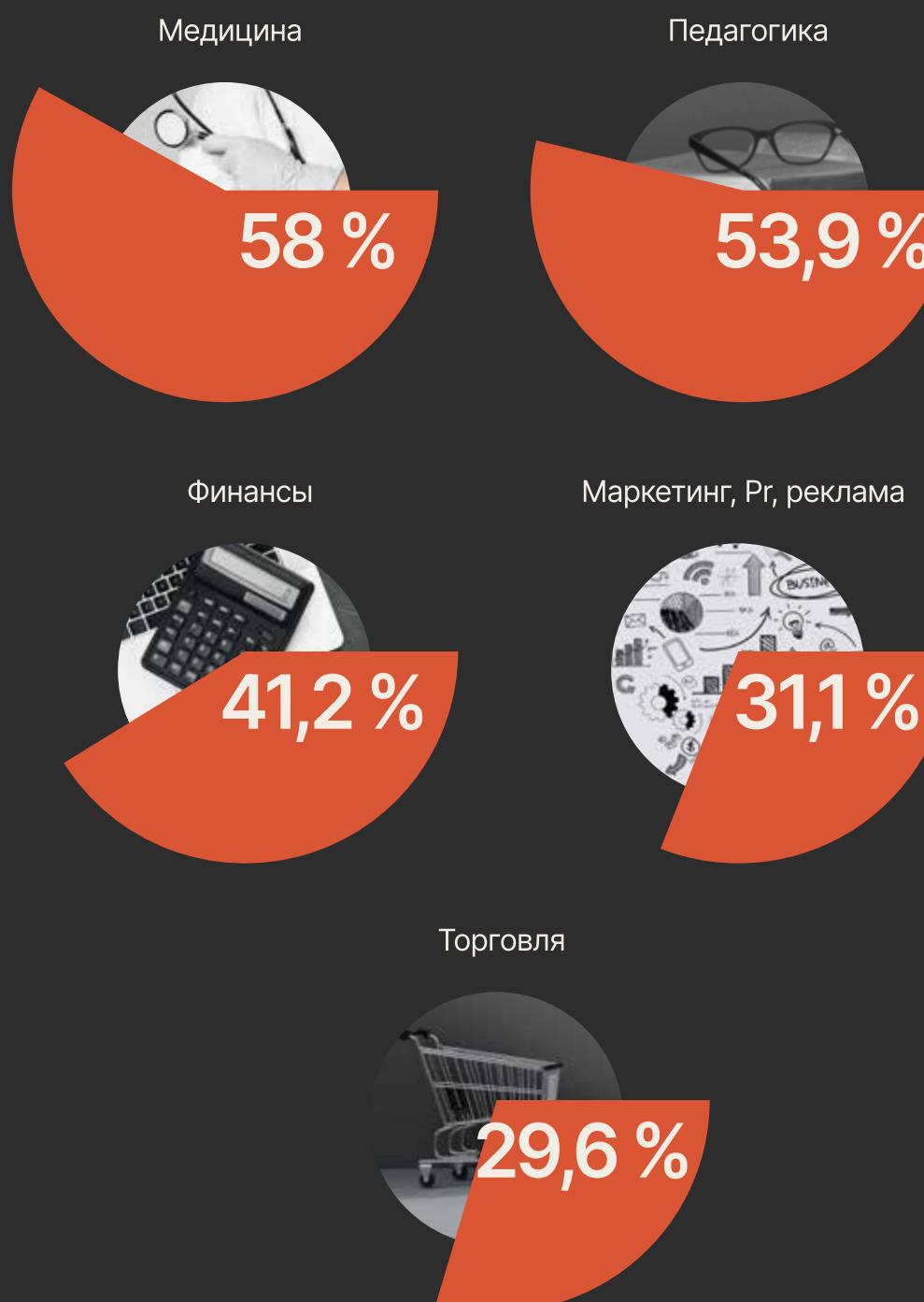


Женщины и карьера: перспективные отрасли и ключевые факторы успеха



В каких сферах у женщины больше возможностей?

Респонденты выделили ТОП-5 отраслей, где, по их мнению, женщины могут наиболее успешно строить карьеру:



Однако восприятие перспективности карьеры в разных отраслях зависит от пола.

- Женщины считают, что лучшие возможности предлагает маркетинг, реклама и PR. Эти сферы привлекательны за счет гибкости, креативных возможностей и баланса между карьерой и личной жизнью.
- Финансы и торговля ассоциируются со стабильностью и ростом.

Образование и здравоохранение воспринимаются как традиционные женские сферы, где проще совмещать работу и семью.

Мужчины, напротив, считают, что женщины могут реализоваться в IT, науке и телекоммуникациях, но при условии наличия соответствующих компетенций.

Респонденты с высшим образованием чаще упоминают нефтегаз и силовые структуры среди отраслей с перспективами для женщин. Люди со средним образованием чаще говорят о возможностях в металлургии и транспорте.

Что говорят женщины, уже работающие в промышленности?

Различия
возрастных
групп

< 30

ориентированы на маркетинг,
PR и IT, предпочитая гибкие
и удаленные сферы.

30-39

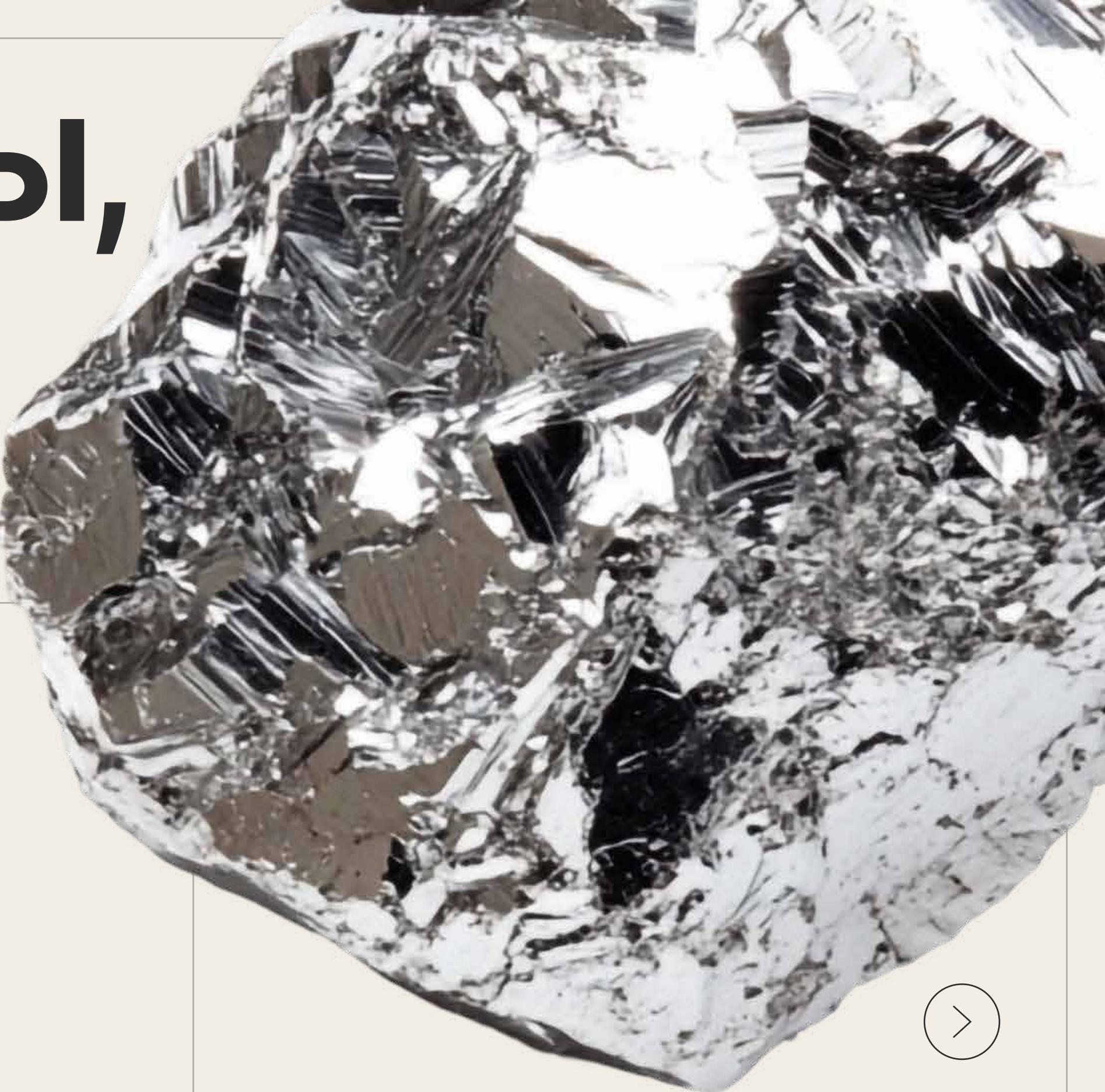
выбирают финансы,
торговлю, маркетинг и PR,
уделяя внимание высокому
доходу и стабильности

40-49

акцент на образование,
здравоохранение
и госслужбу, хотя финансы
и маркетинг остаются в поле
зрения, но уже
на управлеченческих позициях.

50+

более традиционные взгляды:
образование, медицина,
финансы. В этом возрасте
снижается уверенность
в карьерных возможностях
женщин в IT и науке



Почему у мужчин больше карьерных возможностей?

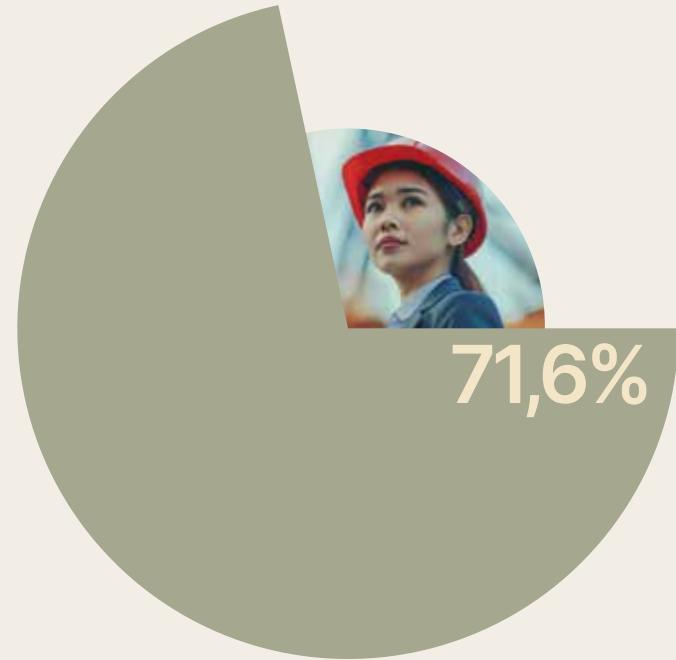
Согласно исследованию, список отраслей, где мужчины могут делать карьеру, значительно шире. Более пяти сфер получили поддержку свыше 30% респондентов:



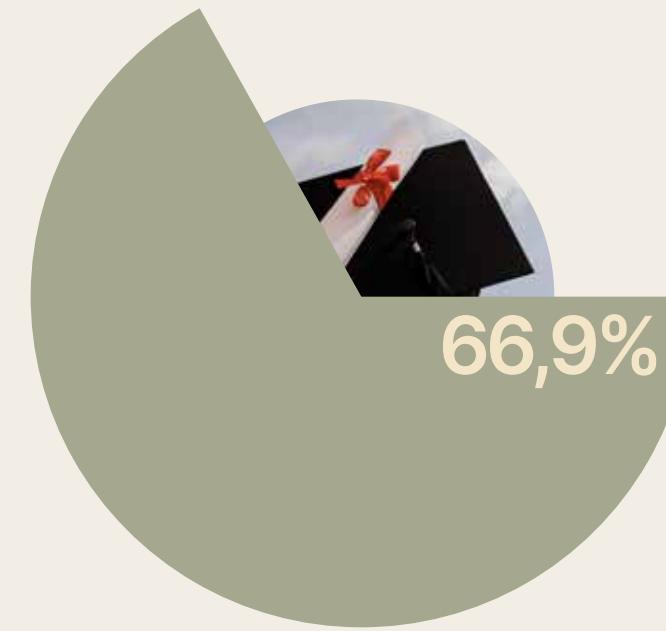
Респонденты со средним образованием чаще отмечают, что у мужчин открыто больше возможностей, чем у женщин. Женщины, работающие в промышленности, уверены: для сокращения гендерного дисбаланса необходимо популяризировать технические профессии среди девушек. Они считают, что интерес к таким профессиям есть, но не хватает информации и мотивации.

Что нужно для успеха?

По мнению респондентов, для успешной карьеры женщинам в Казахстане необходимы:



Высокий
профессионализм



Хорошее
образование



Моральная
поддержка
окружения



Поддержка
работодателя



Репутация

При этом мужчины
и женщины по-
разному оценивают
факторы успеха:

Женщины делают акцент
на эмоциональный
интеллект, многозадачность
и поддержку окружения

Мужчины больше ориентируются на конкретные
компетенции (цифровая и финансовая грамотность
– 31,8%) и карьерные факторы (работа
в определенной сфере – 21,9%)

Что нужно для успеха?

Различия
возрастных
групп

< 30

наиболее оптимистичный
взгляд, ориентированный
на комплексный подход
к карьере.

30-39

акцент на цифровую
и финансовую грамотность,
умение продвигать себя

40-49

больше внимания
к стрессоустойчивости
и эмоциональному интеллекту

50+

основной акцент на цифровых
навыках, меньше внимания
к эмоциональному аспекту

Что говорят женщины,
уже работающие
в промышленности?

Главными критериями карьерного
роста они называют:

1. Компетентность, а не гендер
2. Готовность учиться
и адаптироваться

Многие респондентки отмечают,
что начали карьеру в промышленности
без профильного высшего
образования, но в процессе обучения
и работы повышали квалификацию,
что помогло им достичь руководящих
позиций.

Истории карьерного роста

«В 2004 году я пришла на первую обогатительную фабрику машинистом конвейера... Я очень много училась: после лицея был колледж, затем заочное обучение в институте... Я никогда не задумывалась, что хочу быть директором. Оно случилось естественно».

Валентина Макухина, директор по обогащению Донского ГОКа (ERG)

Роль поддержки: кто помогает женщинам расти?

Женщины отмечают важность поддержки не только со стороны семьи, но и работодателя. «Когда ребенок маленький, сложно совмещать работу и дом. Хорошо, если есть поддержка».

Асель Лукманова, мастер смены рудника «Керегетас» (ERG)

«Обучение я проходила на предприятии. В институт я пошла по собственной инициативе, но предприятие предоставляло поддержку — например, оплачиваемые отпуска на сессию».

Татьяна Кульчанская, эксперт-Аналитик Отдела технического контроля ССГПО (ERG)

Несмотря на важность инклюзивной корпоративной культуры, немногие женщины смогли назвать конкретные программы поддержки на своих предприятиях. Это говорит о том, что, хотя работодатели лояльны к развитию сотрудниц, специальных инициатив пока недостаточно

Не менее важна поддержка внутри коллектива:

«Когда пришла на предприятие, мне дали девочек-операторов пульта управления. Они объясняли, поддерживали.»

Тулемисова Шолпан, инженер по горным работам КБРУ (ERG)

Роль государства: есть ли реальная поддержка?

- 25% респондентов считают, что для женщин важна поддержка со стороны государства.
- Однако участницы глубинных интервью отметили, что существующие госпрограммы женского лидерства носят скорее символический характер.

Маркетинг, реклама и PR –
наиболее перспективные
для женщин сферы

2

Главными факторами успеха
остаются профессионализм,
образование и поддержка
окружения

4

Поддержка семьи, коллег и
руководства – ключевой фактор
успеха, однако
целенаправленные программы
для женщин в промышленности
пока развиты слабо

1

Женщины и мужчины по-разному
оценивают карьерные
возможности: мужчины больше
верят в женский успех в IT и науке,
женщины – в социальных
и экономических сферах

3

Женщины на производстве
доказывают, что карьерный рост
возможен, но он требует усилий
и готовности учиться

5

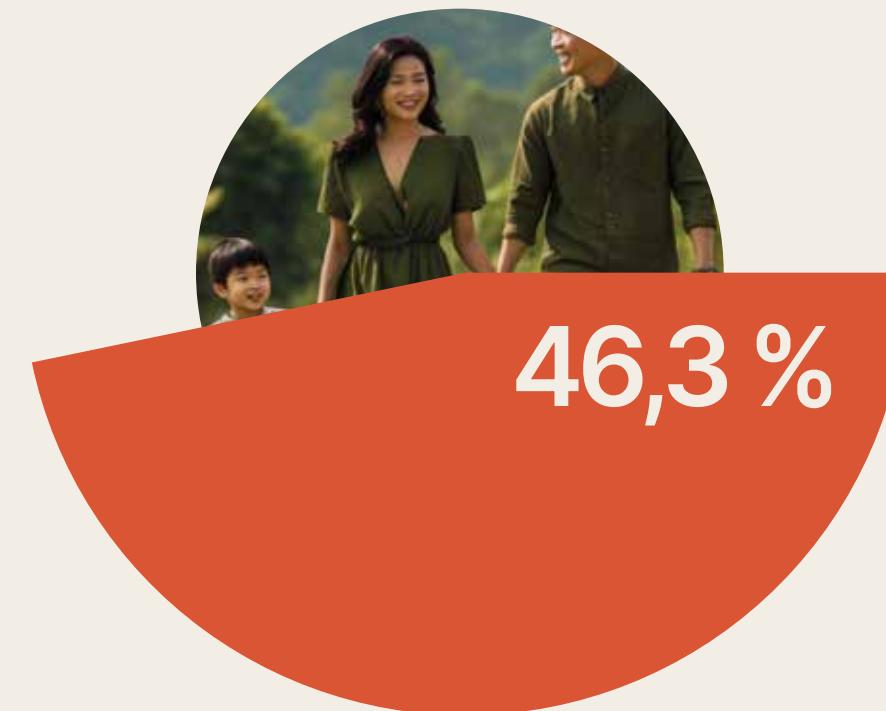
3 выходит

Социальные ожидания и стереотипы

Влияние внешности и общественных ожиданий



отметили значимость «привлекательной внешности» как фактора, влияющего на профессиональное восприятие. Это может свидетельствовать о давлении социальных стереотипов в деловой среде.



респонденток сталкиваются с ожиданиями по совмещению карьеры и семейных обязанностей, что создаёт дополнительную нагрузку.

Общественные представления о роли женщин в промышленности продолжают оказывать влияние на их карьерные перспективы. Гендерные стереотипы формируют ожидания в отношении женских обязанностей, а также создают дополнительные преграды на пути к руководящим позициям.

Женщины в глубинных интервью упоминали, что мужчины легче продвигаются на руководящие позиции, что подтверждает существование барьеров в карьерном росте.



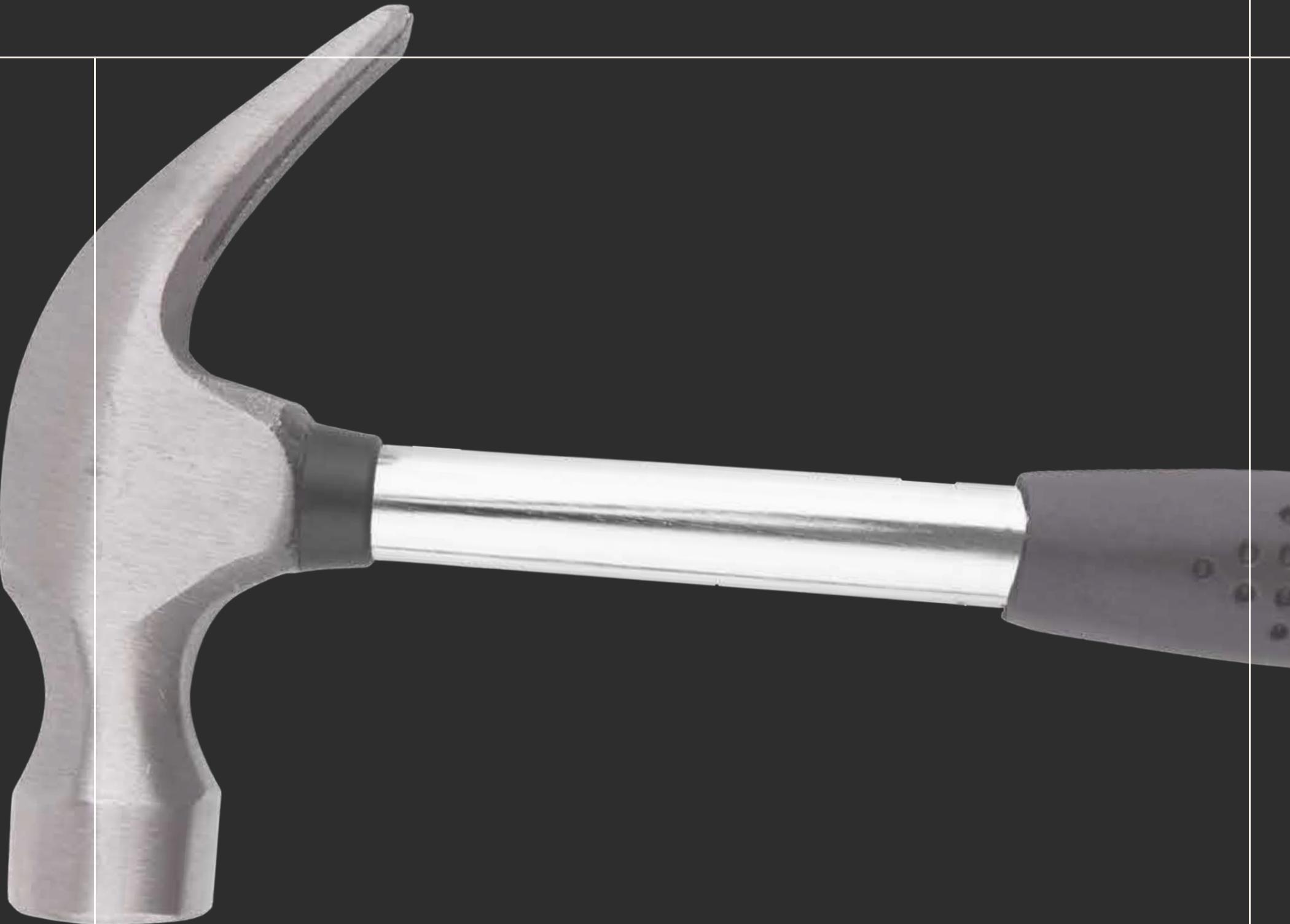
Физические ограничения и специфика профессий

- Некоторые участницы интервью признают, что определённые производственные задачи требуют значительных физических усилий, что объективно влияет на возможности женщин на промышленных предприятиях.
- Однако они также отмечают, что современные рабочие процессы адаптируются, и женщины успешно справляются с большинством задач.



Когда работаешь в поле, буришь скважины, достаешь керн — да, это физически тяжело. Но если говорить про документацию, описания, строительство разрезов, расчеты — мне кажется, это даже больше женская работа. Здесь нужна внимательность, усидчивость. Не каждый мужчина будет возиться с описаниями и расчетами. В конце концов, есть мужественные женщины и мягкие мужчины. Дело не в гендере, а в человеке.»

Марина Гладкова, заместитель главного геолога по запасам, «Казахмыс»



Стереотипы постепенно разрушаются, и всё больше женщин проявляют себя в промышленности. Однако для этого необходимо учитывать потребности работающих женщин и создавать условия для их роста.

Необходимые навыки и компетенции

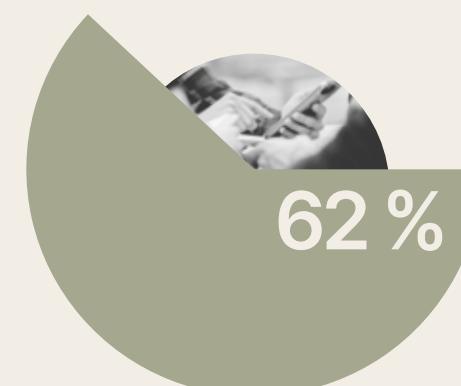
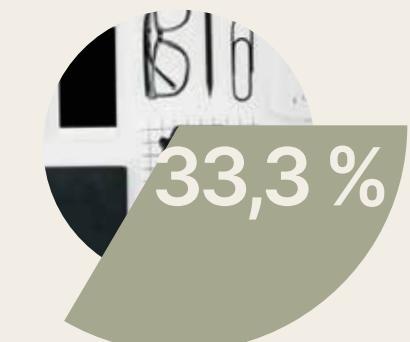
Для успешной работы в промышленности женщины выделяют ключевые профессиональные и личностные качества, которые помогают им преодолевать вызовы и строить карьеру.



Дисциплина, ответственность за людей. Это всё мне помогает в жизни и в работе»

Лариса Саланова, начальник заводской лаборатории Аксуского завода ферросплавов (ERG)

Ключевые компетенции женщин в промышленности



женщин считают, что для успешной работы требуется многозадачность.

женщин выделяют эмоциональный интеллект как важный навык для управления стрессом и взаимодействия в коллективе

мужчин акцентируют внимание на финансовой грамотности, подчеркивая её значимость для карьеры.

мужчин считают, что умение коммуницировать — ключевой фактор успеха.

Отличие навыков возрастных групп

< 30

молодёжь более прогрессивна, воспринимая карьеру и семью как равнозначные сферы жизни

30-39

чаще испытывают сложности с балансом между работой и личной жизнью, поэтому выделяют многозадачность и стрессоустойчивость

40-49

более консервативны, но признают важность карьеры наряду с традиционными ценностями

50+

придерживаются классических взглядов на социальные роли, реже упоминая необходимость эмоционального интеллекта и многозадачности

Вызовы и барьеры

Несмотря на наличие успешных примеров, женщины в промышленности продолжают сталкиваться с рядом ограничений. Основные барьеры связаны с карьерным ростом, восприятием женского лидерства и балансом между работой и личной жизнью.

1. Необходимость стрессоустойчивости



женщин считают стрессоустойчивость ключевым фактором для успешной работы в промышленности

Женщины чаще, чем мужчины, сталкиваются с повышенными ожиданиями в отношении профессионализма и имиджа

Молодёжь (до 30 лет) более прогрессивна в восприятии карьерного роста, но всё ещё ощущает давление стереотипов

2. Карьера и семейные обязательства

30-39

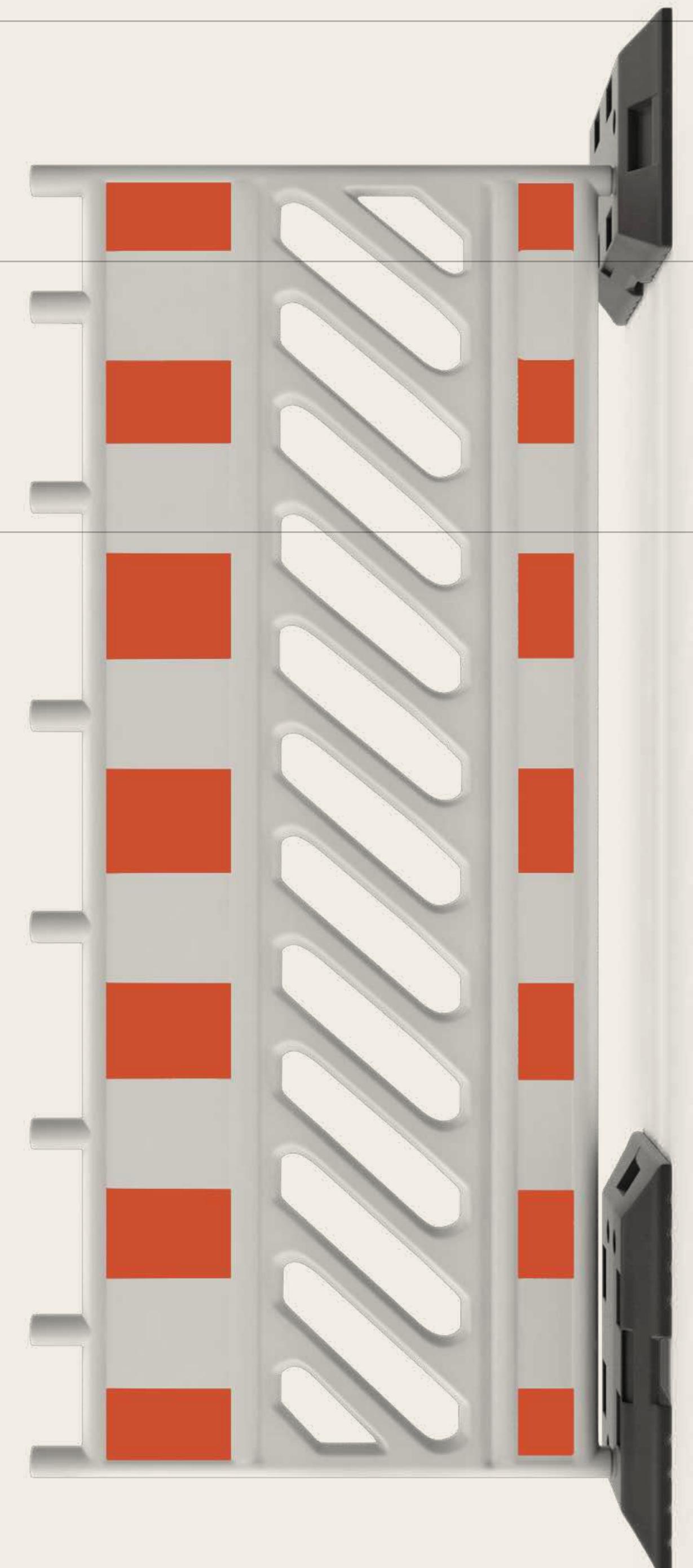
женщины в этом возрасте чаще всего сталкиваются с вызовами совмещения работы и семьи

Женщины отмечают, что из-за высоких требований к роли матери и жены они вынуждены делать выбор между карьерой и личной жизнью

3. Лидерство и авторитет

Участницы глубинных интервью разделились во мнениях: одни считают, что пол не влияет на лидерство, другие отмечают, что мужчинам проще добиться авторитета

Женщины-руководители чаще воспринимаются как наставники и более дипломатичны в управлении



Вызовы и барьеры



Когда начала токарем работать, начальник, Владимир Дмитриевич, говорил мне: "Иди учись, будешь мастером". Но тогда дети заканчивали 11 класс школы, поступали, и я выбрала их образование, а не свою карьеру. Себя на второй план убрала, жалею»

Алия Бакаева, токарь, «Казахмыс»



Первая моя руководящая должность как инженерно-технический работник – начальник лаборатории. До этого я была бригадиром, лаборантом по физико-механическим испытаниям, и в мою сферу уже входила организация работы. Сначала ты учишься организовывать несколько человек, их работу, выстраивать планы, отчитываться по результатам. Со временем росло число подчинённых, увеличивался уровень ответственности. Это естественный процесс: чем выше должность, тем больше обязанностей.»

Женщины, которые преодолевают барьеры, становятся сильными лидерами, наставниками и вдохновляют следующее поколение. Однако для полноценного участия женщин в промышленности необходимо создавать условия, поддерживающие их карьерный рост.

Женское лидерство: барьеры и перспективы

Женщины, стремящиеся к руководящим позициям в промышленности, сталкиваются с рядом сложностей. Среди них – необходимость доказывать свою компетентность, балансировать между личной жизнью и карьерой, а также преодолевать традиционные стереотипы о мужской доминантности в технических и управленческих сферах.



Женщинам приходится доказывать, что они тоже могут руководить. Всё ещё есть стереотипы, что женщина – это дом, семья. Но с этим можно и нужно бороться»



Наталья Вишня, начальник химцеха ЭС Аксу (ERG)

Женщины в руководстве: мифы и реальность



48,7 %



43,5 %

Женщины чаще называют себя наставниками, ориентированными на поддержку и развитие команды, в отличие от мужчин, которые склонны к более авторитарному стилю управления.

Женское лидерство: барьеры и перспективы

Роль окружения и менторства



«Когда я по распределению попала на 55-ую шахту, я работала под руководством главного геолога. Мы вообще ничего не понимали, не знали, и геологи нас учили на месте»,

Марина Гладкова, заместитель главного геолога (по запасам), «Казахмыс»

Самовосприятие и карьерные амбиции



женщин считают,
что их работа
недооценена
в компании



опрошенных
заявили, что боятся
запрашивать
повышение из-за
страха отказа



женщин
признались, что
избегают заявлять о
своих достижениях,
опасаясь
осуждения



«Важно периодически чувствовать прилив энергии, видеть результаты работы — это вдохновляет идти дальше.»

Валентина Макухина, директор по обогащению
Донского ГОК (ERG)

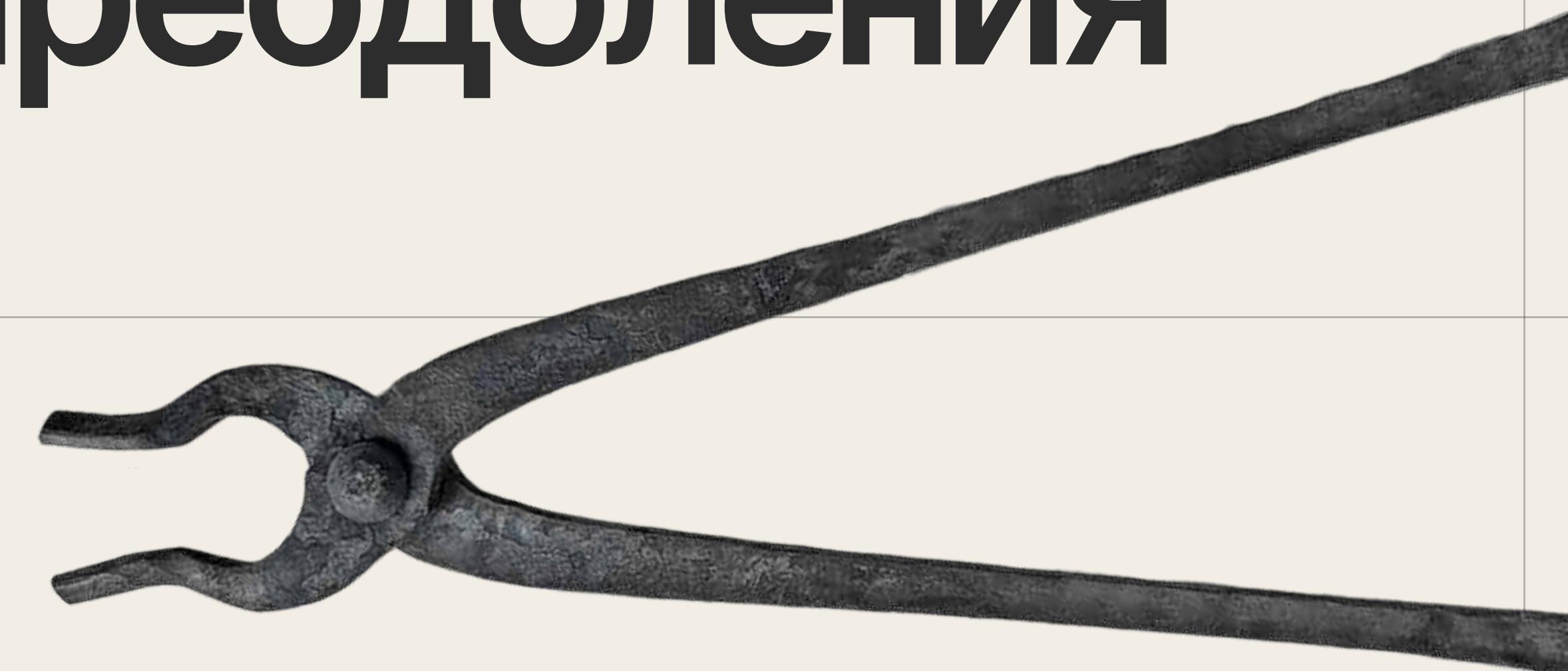
Следующий шаг: карьерные стратегии и пути преодоления барьеров

Преодоление барьеров требует системного подхода. Государственные инициативы, поддержка работодателей и внутренние карьерные стратегии помогают женщинам продвигаться в промышленности и достигать руководящих должностей.



Нужно ставить себе амбициозные цели и достигать их... Я добиваюсь своего трулом, уважаю наставников и коллег.»

Жамал Тулемисова, ассоциированный профессор КБТУ



Корпоративные инициативы

- Развитие гибких условий труда (удалённая работа, сокращённый день).
- Внедрение программ наставничества для молодых специалистов.
- Прозрачные системы карьерного роста, исключающие гендерную дискриминацию.

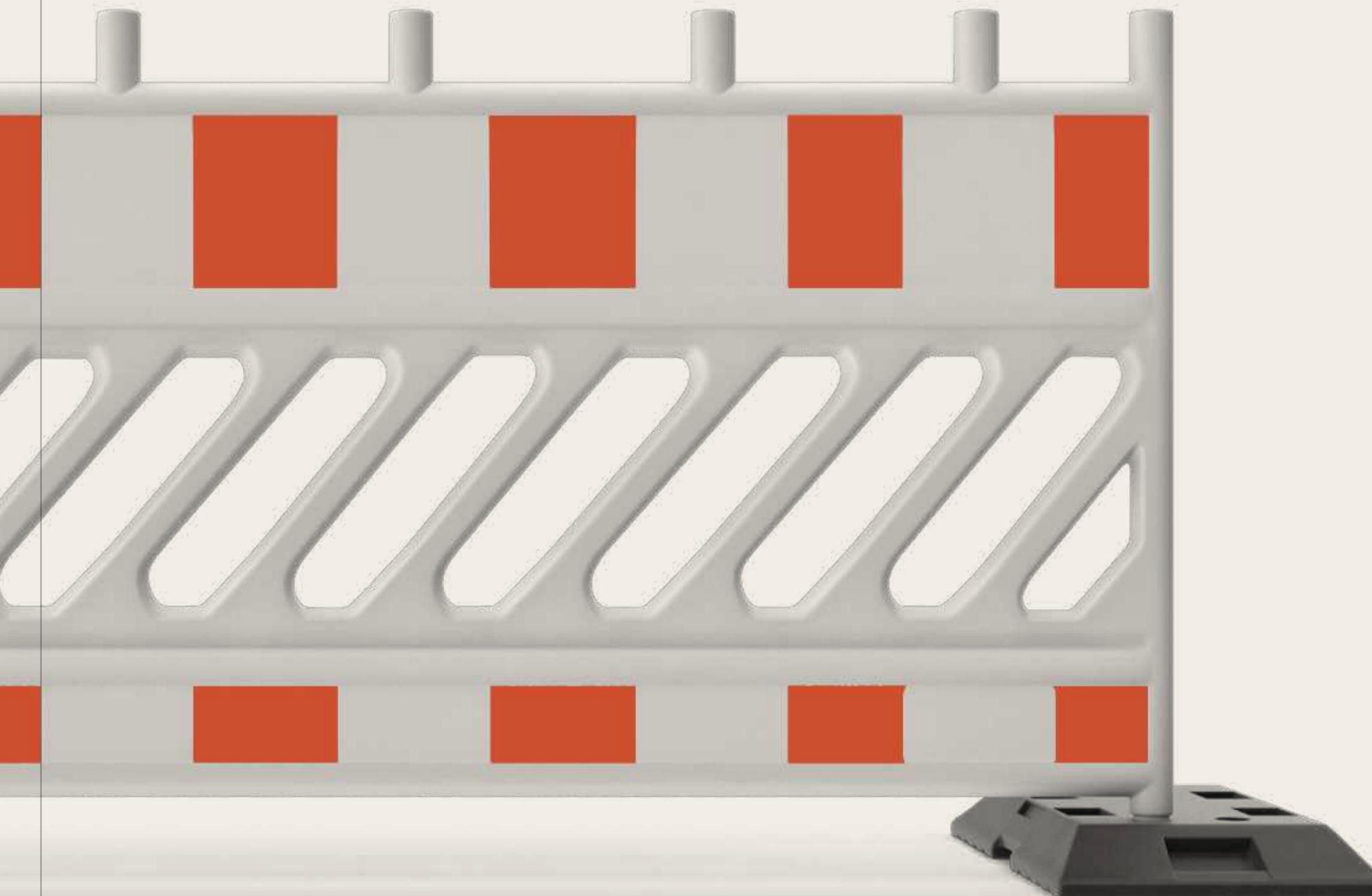
Личностные стратегии женщин

- Работа с карьерными коучами и менторство.
- Развитие навыков самопрезентации и уверенности.
- Публичное обсуждение профессиональных достижений.

Женщины в промышленности Казахстана уже доказывают, что они способны успешно управлять процессами, разрабатывать новые технологии и вдохновлять коллег. Однако для полного раскрытия их потенциала необходимо дальнейшее развитие инклюзивной корпоративной среды и изменение общественного восприятия женского лидерства.

Карьерные стратегии и пути преодоления барьеров

Женщины в промышленности Казахстана выбирают разные стратегии для преодоления барьеров, связанных с карьерным ростом, балансом между работой и личной жизнью, а также восприятием женского лидерства. Эти стратегии можно разделить на три ключевых направления: корпоративные инициативы, личные подходы и государственные меры поддержки.



1. Роль окружения и менторства: что могут сделать компании?

- Гибкие условия труда. Введение удалённого режима работы, гибкого графика или социальных пакетов для женщин помогает сохранить баланс между карьерой и личной жизнью.
- Программы наставничества. Помощь молодым специалисткам от более опытных коллег создаёт возможности для карьерного роста.
- Прозрачные системы продвижения. Чёткие критерии для карьерного роста снижают риски дискриминации.
- Гендерно-нейтральные кадровые резервы. Создание кадровых программ, где учитываются заслуги, а не пол сотрудников.



У нас работает система ERG-way, есть "Фабрика идей", есть команды Кайдзен, где мы обсуждаем проблемные моменты и ищем решения. Это поддерживается и даже оплачивается»

Наталья Вишня, начальник химцеха ЭС Аксу (ERG)

Карьерные стратегии и пути преодоления барьеров

2. Личностные стратегии: как женщины адаптируются?

Женщины, работающие в промышленности, используют разные стратегии, чтобы строить карьеру, несмотря на препятствия:

- Развитие уверенности в себе. Самопрезентация, участие в профессиональных мероприятиях, открытое обсуждение достижений.
- Наставничество и обучение. Многие успешные женщины в промышленности находили поддержку у наставников, что помогало им двигаться вперёд.
- Готовность пробовать новое. Расширение профессиональных компетенций, переквалификация
- и освоение новых технологий.



Женщины привносят в свою работу личную точку зрения, аккуратность, системный подход к работе».

Алса Қаржаубаева, ресурсный геолог
(RG Gold)

3. Государственная поддержка: какие меры работают?

- Образовательные гранты и программы по поддержке женщин в технических специальностях.
- Программы переквалификации для женщин, переходящих в промышленный сектор.
- Финансовая поддержка предпринимательниц и женщин-лидеров.
- Государственные проекты по повышению вовлечённости женщин в промышленные отрасли.



«Женщинам важно знать, что у них есть поддержка не только со стороны коллег, но и на государственном уровне.»

Карьерные стратегии – это не просто индивидуальные усилия, но и результат изменений в обществе, корпоративной среде и государственной политике. Следующий шаг – анализ социальных ролей женщин в Казахстане и их влияние на карьерные траектории.

Рекомендации для карьерного развития женщин

Результаты исследования подчеркивают необходимость комплексного подхода к поддержке карьерного пути женщин в промышленности. Для создания равных условий и сокращения разрыва в возможностях необходимо:

- Внедрение гендерно-чувствительных образовательных программ. Особое внимание стоит уделить вопросам социальной оценки женщин на рабочем месте и устранению влияния стереотипов.
- Программы наставничества и менторства. Помогут укрепить уверенность женщин в себе и подготовить их к лидерским позициям.
- Гибкие графики работы и политика work-life balance. Это позволит снизить стресс, повысить продуктивность и создать комфортные условия для совмещения карьеры и семьи.
- Продвижение гендерного равенства в компаниях. Важно внедрять программы, направленные на устранение предвзятости при приеме на работу и продвижении по службе.
- Развитие эмоционального интеллекта и управление стрессом. Это ключевые навыки, которые помогут женщинам успешнее адаптироваться к профессиональным вызовам и чувствовать себя уверенно в рабочих процессах.
- Комплексный подход к карьерному развитию женщин. Следует учитывать не только их стремление к профессиональной самореализации, но и потребность в балансе между работой и личной жизнью.



Женщины, работающие в промышленности Казахстана, уже показывают высокий уровень компетенций, профессионализма и лидерства. Однако для их полноценной реализации необходимо продолжать создавать условия, способствующие равноправному карьерному росту. Карьерные стратегии – это не просто индивидуальные усилия, но и результат изменений в обществе, корпоративной среде и государственной политике. Следующий шаг – анализ социальных ролей женщин в Казахстане и их влияние на карьерные траектории.

Отношение молодежи к карьерным перспективам в промышленности и социальным ролям женщин

Интерес к техническим специальностям в Казахстане растёт. По данным Бюро национальной статистики, количество студентов в организациях технического и профессионального образования (ТиПО) увеличилось с 71 475 человек в 2019 году до 91 897 человек в 2023 году. Почти половина из них – 48,1% – женщины. Это говорит о росте вовлечённости девушек в технические специальности.

Ключевые результаты анкетирования

Возраст принятия решения о поступлении на инженерную специальность –

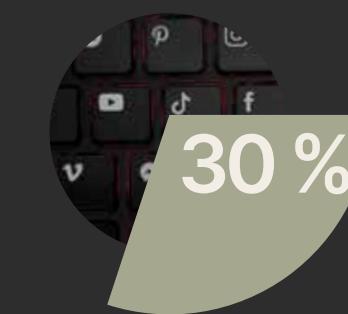
15,5 ЛЕТ

Юноши

16,1 ЛЕТ

ДЕВУШКИ

Источники информации о профессии: Девушки больше ориентируются на мнение семьи, тогда как юноши – на интернет



соцсети



сайты вузов



родители



преподаватели



соцсети



сайты вузов



родители



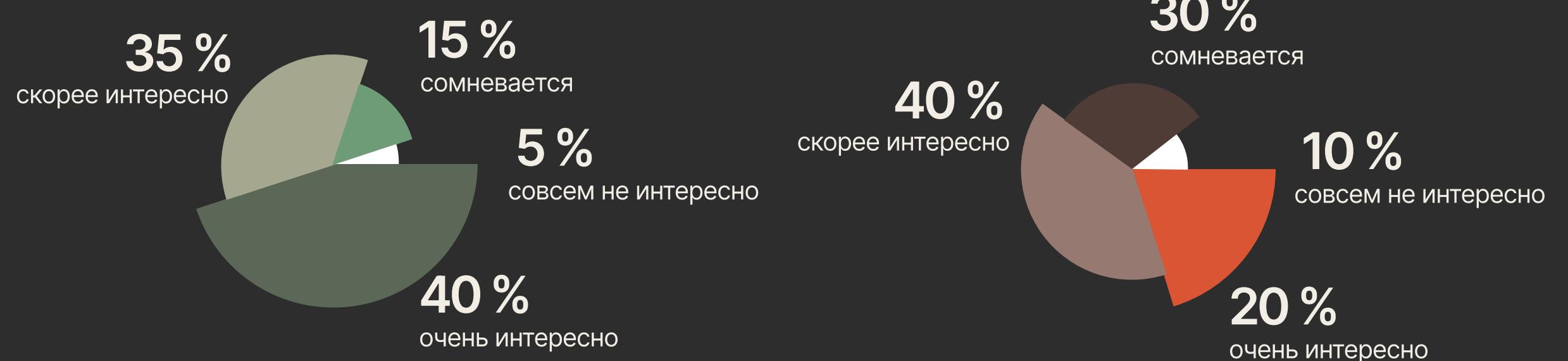
преподаватели



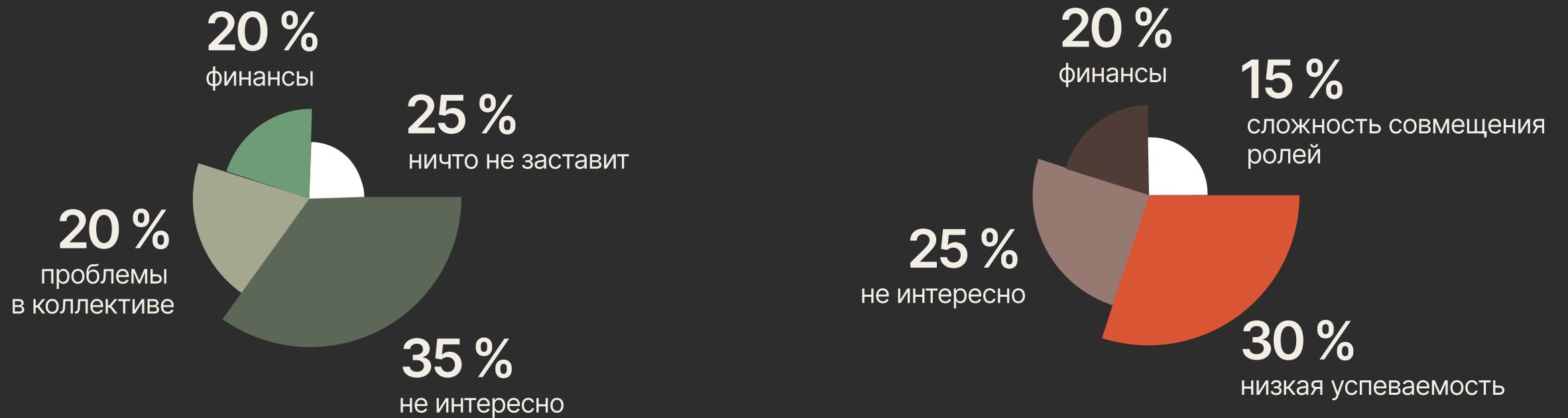
Факторы выбора профессии:
для девушек важнее
практичность
и советы родителей, а юноши
больше ориентируются
на личные интересы



Уверенность в выборе
профессии: девушки чаще
испытывают неуверенность
в выборе карьеры



Причины возможного
прекращения обучения:
девушки боятся
академических трудностей,
юноши – потери интереса
к учебе

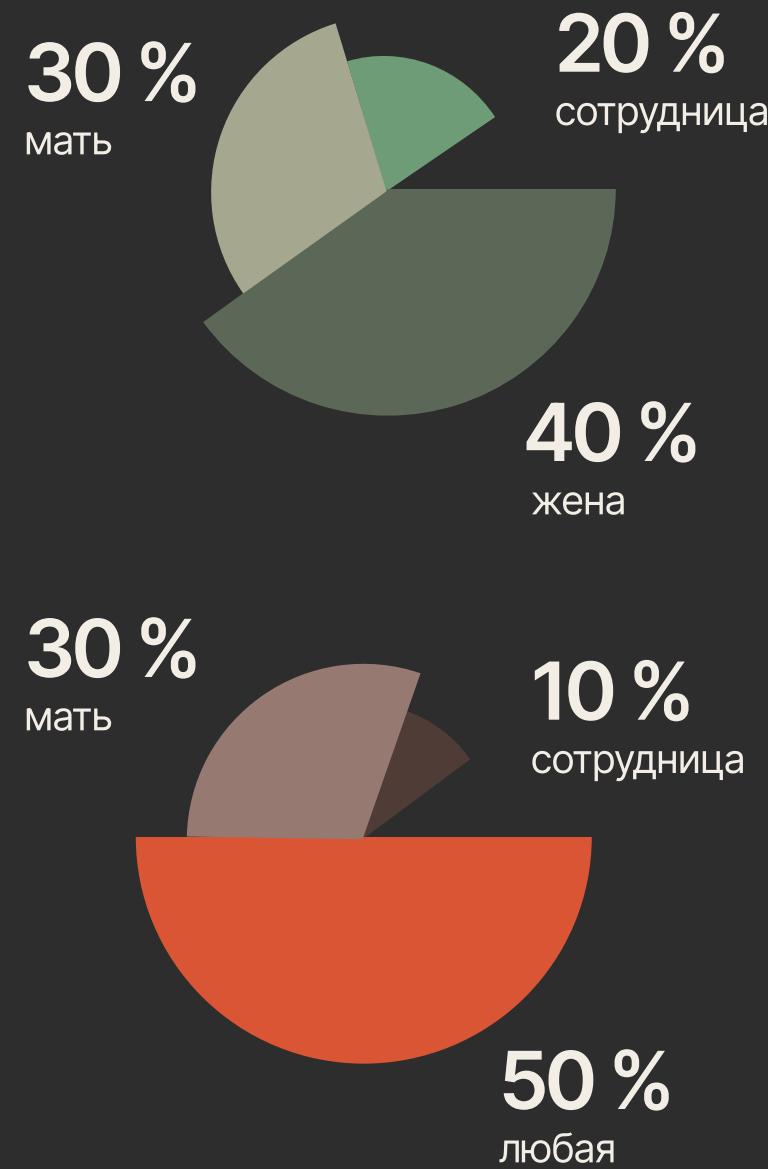


Факторы мотивации
завершить обучение:
юноши мотивированы
зарплатой, девушки –
поддержкой семьи.



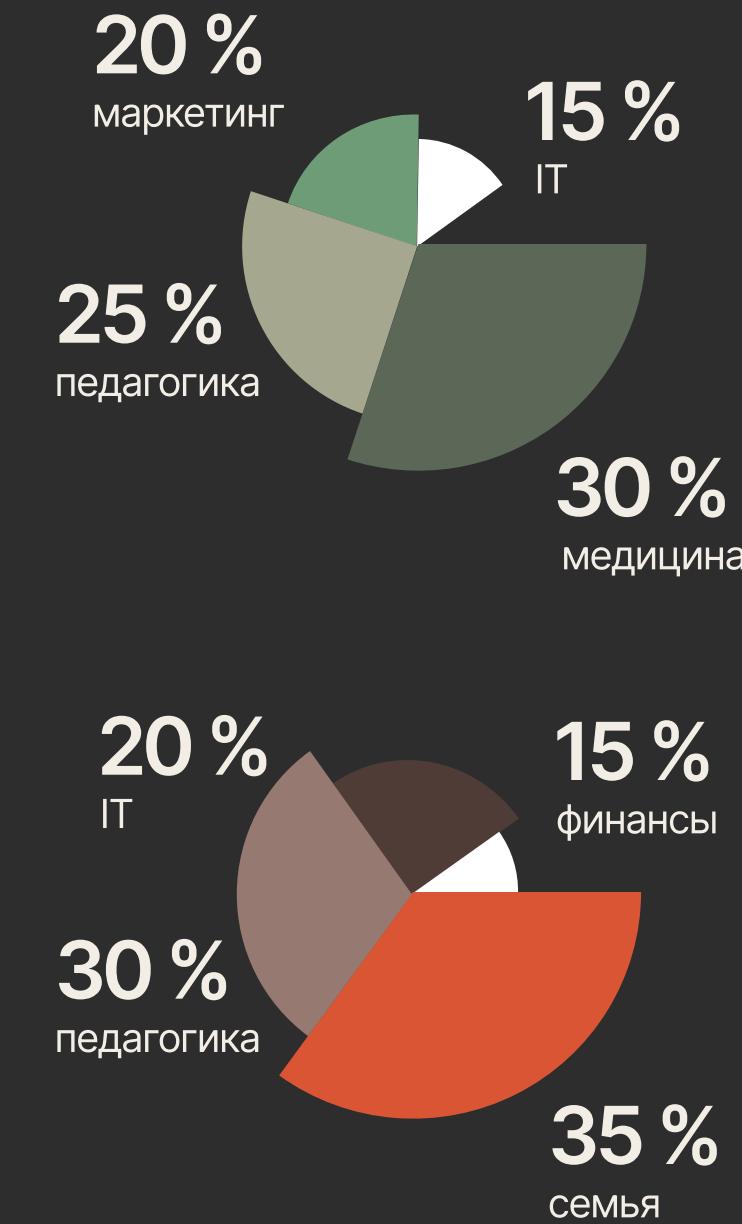
Социальные роли женщин: различие восприятия

Какие роли может совмещать женщина?



Девушки считают, что могут совмещать любые роли, юноши – более консервативны.

Отрасли, где женщины могут развиваться



Девушки больше верят в свои возможности в IT.

Факторы жизненного успеха



Для юношей первостепенны деньги, для девушек – баланс семьи и карьеры.

Дефицит ролевых моделей для девушек

Вопрос «Назовите известных казахстанских женщин-инженеров, IT-специалисток или бизнесвумен» поставил большинство респондентов в тупик. Это говорит о недостатке ролевых моделей.

Среди немногих упоминаний:

- Асель Амангельды (обучается на лидерской программе в Гарварде, 8 упоминаний)
- Лаура Вайгорова (6 упоминаний)
- Кунсулу Закарья, Гульбану Майгарина, Умит Шаяхметова, Динара Сатжан (несколько упоминаний)

Появление успешных примеров женщин в промышленности, науке и бизнесе может повысить интерес девушек к этим сферам.

Рекомендации

- Продвижение женских ролевых моделей в инженерии и IT через медиа и образовательные проекты.
- Расширение производственных практик и стажировок для студенток, чтобы повысить уверенность в выборе профессии.
- Работа с молодежью с 8-9 классов – ранняя профориентация поможет привлечь больше девушек в промышленность.



Программы поддержки женщин в промышленности и STEM-образовании

Многие крупные промышленные компании осознают значимость гендерного равенства и запускают программы, направленные на развитие женского лидерства, поддержку карьерного роста и вовлечение девушек в технические и инженерные профессии. Рассмотрим наиболее значимые международные и казахстанские инициативы

Эти инициативы демонстрируют, что ведущие компании инвестируют в развитие женского лидерства и STEM-образования, создавая условия для роста женщин в традиционно мужских отраслях.

EY

программа «Деловые женщины»: поддержка женского предпринимательства и карьерного роста

Rolls-Royce

«Women in Engineering»: стажировки, стипендии и менторство для женщин-инженеров

HP Inc.

программы карьерного развития: 31% участниц получили повышение или сменили позицию

BHP

программа гендерного баланса: цель – 50% женщин в управлении к 2025 году

Siemens

программа «Women in Leadership»: менторство, тренинги и сети поддержки

Google

«Women@Google»: профессиональное развитие и нетворкинг для женщин

IBM

инициатива «Girls Who Code»: обучение программированию для девушек

Tata Consultancy Services

«Women in Technology»: программы для привлечения женщин в IT-сферу

Программы в Казахстане

Казахмыс

- Женщины составляют 27% сотрудников – один из самых высоких показателей в ГМК.
- Программы наставничества и обучения для карьерного роста.
- Совместные инициативы с тюркскими странами для развития женщин в технических профессиях.

RG Gold

- Женщины составляют 27% сотрудников – один из самых высоких показателей в ГМК.
- Программы наставничества и обучения для карьерного роста.
- Совместные инициативы с тюркскими странами для развития женщин в технических профессиях.

Eurasian Resources Group (ERG)

- Поддержка кризисных центров: помочь женщинам, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях.
- Образовательные программы: курсы для женщин и подростков в Хромтау, проект STEM Girls.
- Женское предпринимательство: финансовая и консультационная поддержка.
- Развитие женского лидерства: ежегодный женский форум Asyl Jandar в регионах присутствия компании.

KEGOC

- Социальная поддержка: выплаты по беременности, оплачиваемые отпуска.
- Развитие персонала: программы обучения и лидерского развития.
- Гендерная инклюзивность: совместная работа с Азиатским банком развития.

1

Поддержка женщин
в промышленности должна
быть комплексной – сочетать
обучение, карьерное развитие
и социальную защиту

Необходима популяризация
успешных примеров – женские
ролевые модели
в промышленности и STEM важны
для вдохновения будущих
поколений

2

3

Работодатели должны активнее
взаимодействовать
со студентками – стажировки,
производственные практики
и наставничество помогут
увеличить вовлеченность женщин
в технические специальности

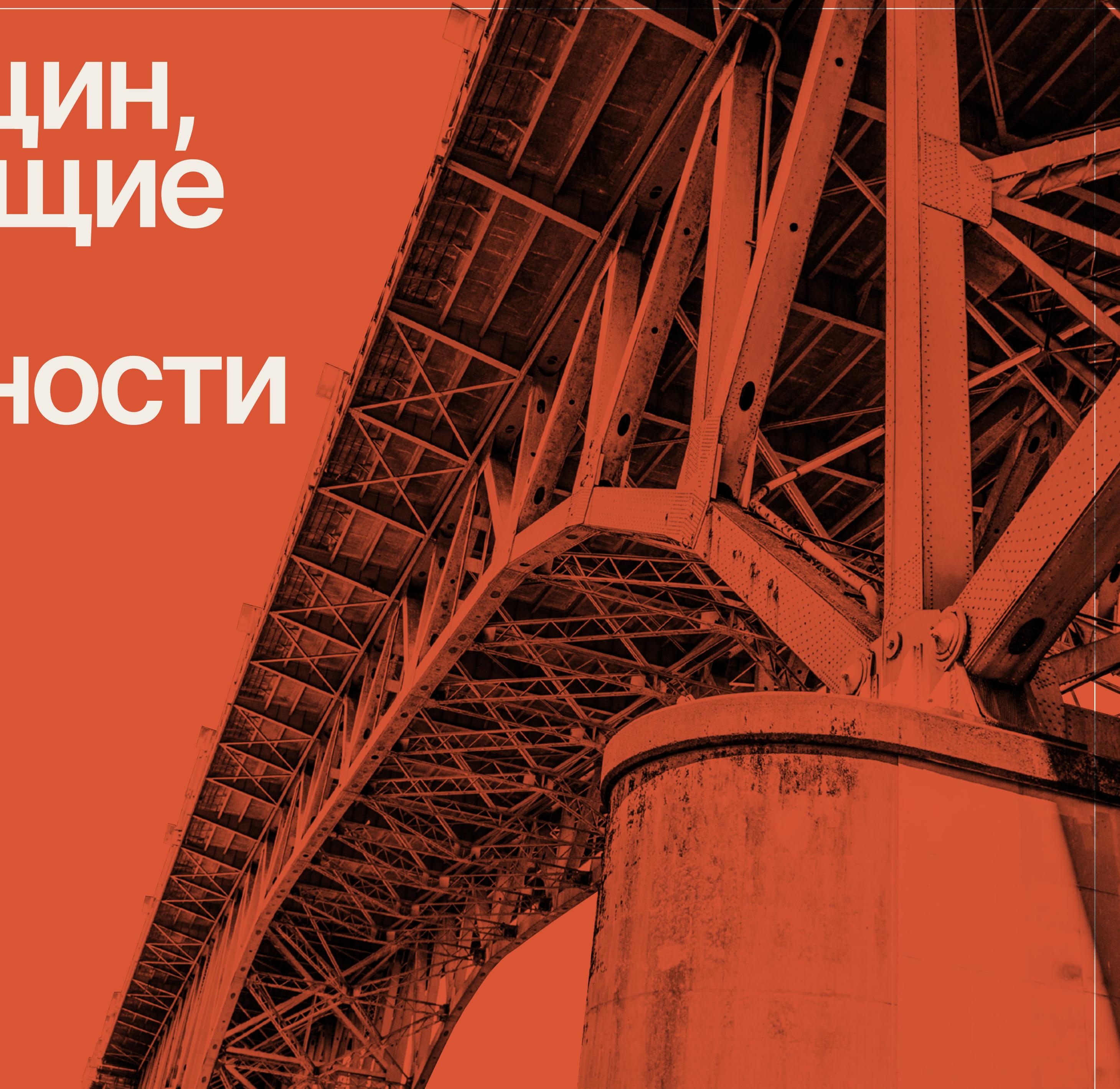
Гибкие условия работы
способствуют привлечению
женщин – внедрение work-life
balance повышает их карьерные
возможности

4

Инициативы по развитию
женского лидерства и
вовлечению женщин в STEM –
это не просто тренд,
а стратегический шаг
к созданию более инклюзивной
и конкурентоспособной
экономики. Казахстанские
компании, вдохновляясь
международными примерами,
уже формируют новое
поколение женщин-лидеров
в промышленности и науке



Истории женщин, илюстрирующие карьеры в промышленности



Фатима Гаямова: энергетик с 30-летним стажем

Фатима Гаямова – опытный специалист в энергетической отрасли, которая уже более 30 лет трудится в КЕГОК. Родом из города энергетиков Павлодара, она выбрала путь, который определил ее профессиональную жизнь. Окончив вуз по специальности "Электроснабжение промышленных предприятий", Фатима Харисовна начала работать энергетиком в цеху. Однако со временем ее карьерный путь привел ее к должности электромонтера по обслуживанию подстанций, на которой она работает уже 12 лет.

Выбор профессии стал для нее естественным – ближайшие учебные заведения предлагали инженерные и технические специальности, и желание получить высшее образование определило ее поступление в энергетический вуз. Немаловажную роль в этом сыграла случайная встреча с подругой, уже изучавшей энергетику, что вдохновило Фатиму Харисовну последовать ее примеру. Первые шаги в профессии были непростыми, но благодаря поддержке коллег и профессиональному обучению она смогла освоить все нюансы работы. Несмотря на распространенное мнение о том, что промышленность – преимущественно мужская сфера, Фатима Харисовна уверена, что женщины вносят свой порядок и организованность в любое дело. Она ни разу не пожалела о выбранном пути, ведь энергетика стала неотъемлемой частью ее жизни.

Карьерный рост не был ее приоритетом – после рождения детей семья вышла на первый план. Однако это не мешало ей оставаться ценным специалистом в своей сфере. Работа в экстремальных погодных условиях требует выносливости, ответственности и хладнокровия – качеств, которыми она обладает в полной мере.

Фатима Харисовна всегда совмещала работу и семью, не испытывая выбора между ними. Её труд уважают как коллеги, так и близкие. Несмотря на отсутствие специализированных программ поддержки женщин в её компании, она считает, что гендерных барьеров в отрасли нет. Однако она замечает, что девушки нечасто выбирают технические специальности, и считает, что интерес можно повысить за счет социальных гарантий и льгот.

Сегодня она успешна и довольна своей жизнью – у нее крепкая семья, уважение коллег и стабильная работа. Как мама, бабушка и профессионал, Фатима Харисовна нашла гармонию в своих ролях, доказывая, что женщина может быть сильной, целеустремленной и востребованной в энергетической отрасли.



Алия Бакаева: история женщины-токаря в звании Еңбек ардагері

Алия Бакаева – токарь 4 разряда ремонтно-механического участка №6 (Казахмыс), награжденная государственной наградой за свой многолетний труд. Ее путь в профессию был нестандартным: по образованию преподаватель и 11 лет работала в этой сфере, прежде чем в 1992 году пришла на предприятие в качестве рабочего склада. Обеспечивая цех инструментами, она постепенно заинтересовалась токарным делом, изучала процесс, наблюдая за работой специалистов, и в 1999 году получила свидетельство токаря.

Любовь к профессии пришла сразу – ее всегда привлекали мужские специальности, а работа на станке стала для нее настоящим увлечением. В освоении профессии ей помог старший брат, который поддержал выбор, а также коллеги, у которых она перенимала опыт. Хотя в цеху начинали работать и другие женщины, большинство со временем ушли, а Алия осталась, так как ей нужно было обеспечивать троих детей.

Она никогда не жалела о своем выборе, а ее трудолюбие и настойчивость сделали ее уважаемым специалистом. Сыновья и зять тоже пошли по ее стопам, продолжив семейную династию токарей. В цехе всегда ценили наравне с мужчинами, а коллеги и начальство поддерживали на протяжении всей карьеры. Несмотря на возможность повышения квалификации, долгое время она не поднимала разряд из-за проблем со зрением. Однако после операции, за два года до пенсии, ей повысили разряд до четвертого. Хотя она была наставником в официальном смысле, часто помогала молодым специалистам, делясь знаниями и опытом.

Работа в промышленности – тяжелый труд, и Алия убеждена, что успеха в этой сфере добиваются целеустремленные и настойчивые люди. По ее мнению, чтобы привлечь девушек в технические специальности, необходимо рассказывать о профессии в школах и показывать реальные условия работы.

В 60 лет Алия Бакаева была награждена медалью «Еңбек ардагері», что стало признанием ее многолетнего труда. Сегодня она гордится своей профессией, семьей и тем, что смогла добиться всего, чего хотела. Ее жизнь наполнена активностью – она занимается спортом, отдыхает, путешествует, оставаясь примером целеустремленности и трудолюбия для коллег и близких.



Валентина Макухина: путь женщины-руководителя в промышленности

Валентина Макухина – директор по обогащению Донского горно-обогатительного комбината, профессионал, чья карьера в металлургии – это история о целеустремлённости и лидерстве. Начав свой путь в 2004 году с должности машиниста конвейера, сегодня она управляет фабриками, где работают сотни специалистов.

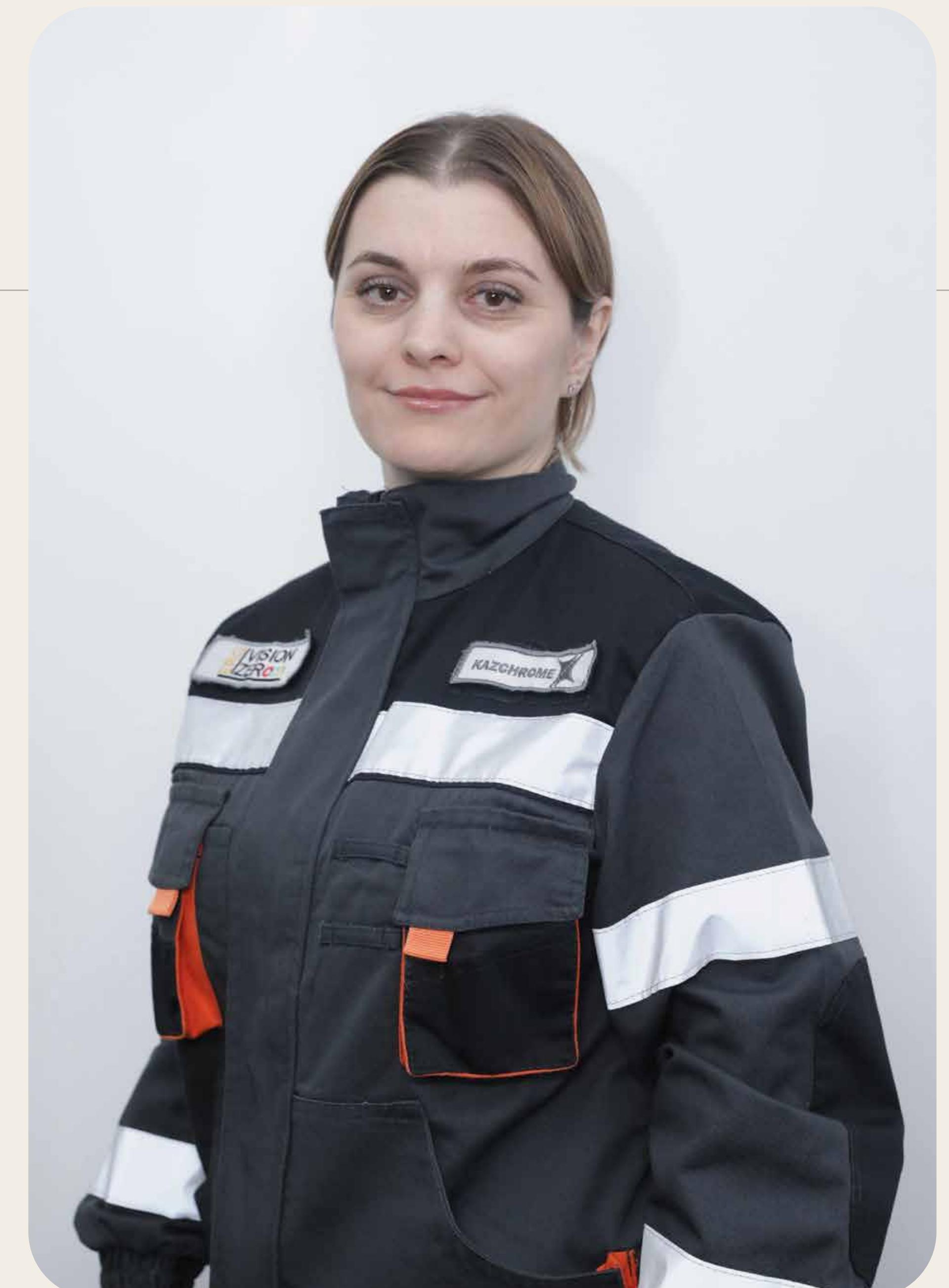
С детства Валентина знала, что хочет работать на производстве. В техническом лицее Хромтау её выбор поддержали преподаватели, а Московский институт стали и сплавов дал фундаментальные знания в области обогащения полезных ископаемых. Однако настоящая школа жизни началась на практике. Её первыми наставниками стали опытные специалисты, и именно благодаря им она решила двигаться дальше.

Она осознала, что хочет не просто выполнять рутинные задачи, а развиваться. Так шаг за шагом Валентина освоила профессию сепараторщика, затем – оператора пульта управления. Позже стала диспетчером фабрики, технологом, а затем перешла в дочернее предприятие «Ак Жар Хром», где получила ценный управленческий опыт. Этот путь привёл её к должности главного обогатителя Донского ГОКа, а спустя годы – к позиции директора по обогащению.

Сегодня в её подчинении две фабрики и более 700 сотрудников. Пол для неё никогда не был барьером – важны профессионализм и компетентность. Коллектив и руководство всегда оценивали её по результатам, а не по гендеру.

Будучи мамой 14-летней дочери, Валентина научилась находить баланс между семьёй и работой. Три года декрета стали вызовом, но её стремление к развитию позволило быстро адаптироваться. Она уверена, что женщина может добиться значительных высот в промышленности, если не боится учиться, брать на себя ответственность и стремиться к совершенству.

Её история – это не просто путь карьеры, а пример того, как упорство и профессионализм могут изменить восприятие женщин в традиционно «мужской» сфере. Валентина вдохновляет других на смелые шаги в промышленности, показывая, что границы существуют только в голове.



Татьяна Кульчитская: 30 лет в железорудной промышленности

Когда Татьяна Кульчитская пришла на Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение (ССГПО), она не думала, что останется здесь на десятилетия. Тогда это был всего лишь первый шаг в профессиональную жизнь, а теперь – история длиной в 30 лет, где каждая глава наполнена стремлением к знаниям, упорной работой и преодолением стереотипов. Всё началось с лаборатории исследования процессов обогащения руды. Молодая специалистка, только-только окончившая колледж, оказалась в мире, где царили машины, технологии и строгие производственные стандарты. Это было непривычно, но ей нравилось разбираться в деталях, понимать процессы, анализировать качество продукции.

Со временем она поняла, что для роста ей нужно фундаментальное образование. Она поступила в Рудненский индустриальный институт, выбрав специальность «Обогащение полезных ископаемых». «Мне всегда хотелось видеть больше, понимать, почему работает так, а не иначе. Учёба дала мне это понимание».

Но знания без практики ничего не значат. Татьяна продолжала работать, параллельно изучая сложные технологические процессы, а её карьера развивалась планомерно: от контролёра продукции обогащения до лаборанта физико-механических испытаний, затем – до бригадира и начальника лаборатории.

На её пути всегда были наставники. Первым примером профессионализма для неё стала Зинаида Карабанова, начальник лаборатории. «Она не просто объясняла, а показывала на деле. Я видела, как она работала, как ставила задачи, и понимала, что хочу делать так же». Позже были Надежда Загороднева и другие специалисты, которые помогали разобраться в тонкостях профессии.

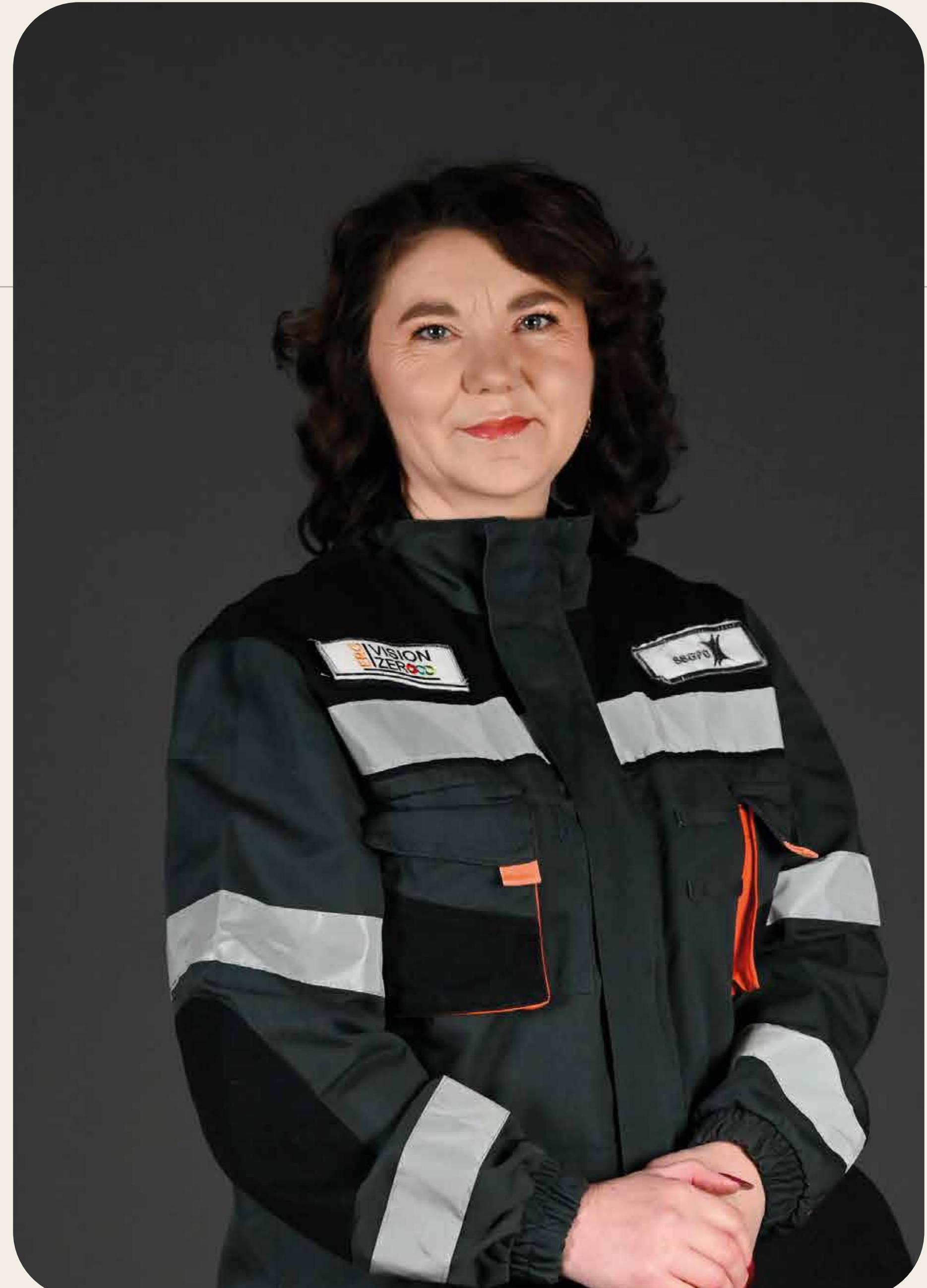
В 2019 году Татьяна получила новую роль – эксперта-аналитика по исследовательским работам. Теперь она не просто следила за качеством продукции, а искала пути её улучшения, оптимизировала процессы, участвовала в исследовательских проектах. В её подчинении было до 22 человек, но она никогда не строила авторитет через строгую дисциплину – ей было важно, чтобы коллектив работал как единый механизм.

Конечно, были моменты, когда приходилось доказывать, что её слово в технических вопросах весит не меньше, чем слово мужчины. Но для Татьяны Кульчитской профессионализм всегда стоял выше предубеждений. Она активно участвовала в корпоративной программе «Фабрика идей», предлагала инновации, которые действительно помогали улучшить работу предприятия.

Баланс между карьерой и семьёй был не всегда простым, но у неё был тыл. Муж, работающий на том же предприятии, понимал её рабочий ритм, а трое детей всегда были главной мотивацией не останавливаться. Даже в декрете Татьяна оставалась вовлечённой в профессию, а возвращение к работе не стало для неё стрессом – наоборот, она чувствовала, что готова двигаться дальше.

Сегодня, имея за плечами три десятилетия в промышленности, она передаёт знания молодым. Сотрудничая с Рудненским индустриальным институтом, она рецензирует работы студентов, помогает им увидеть реальные задачи, с которыми им предстоит столкнуться. Она убеждена: «Женщина может стать успешной в этой профессии, если не боится сложностей и не слушает тех, кто говорит “это не для тебя”».

История Татьяны Кульчитской – это не просто профессиональный путь, а пример того, как любовь к своему делу, готовность учиться и работать на результат позволяют женщине занять достойное место в промышленности, разрушая стереотипы и вдохновляя новое поколение.



История Марины Гладковой: продолжая династию горняков

Марина Владимировна Гладкова – заместитель главного геолога по запасам в компании «Казахмыс». В профессии уже 21 год, начав путь с участкового геолога.

После школы она поступила в Жезказганский аграрно-технический колледж, а затем окончила Жезказганский университет по специальности «Горное дело». На выбор повлияла семейная атмосфера – мама была маркшейдером. Однако главным фактором стала доступность образования и гарантированное трудоустройство.

Марина начинала на шахте, осваивая профессию под руководством опытных геологов. В 2007 году участвовала во внедрении AutoCAD и постепенно перешла в оценку запасов. С 2020 года занимает руководящую должность.

Хотя горнодобывающая отрасль традиционно считается мужской, Марина уверена, что в геологии важны не только физическая сила, но и внимательность, усидчивость. Поддержку в развитии ей всегда оказывала семья, особенно мама, помогая с дочерью.

Марина не считает себя амбициозной, но всегда стремится к профессиональному росту. Она активно участвует в пересчете запасов, внедрении международных стандартов, регулярно повышает квалификацию. При этом предпочитает работать в команде, а не командовать.

По её мнению, в шахте всё же больше места для мужчин, но женщины могут успешно работать в расчетах, маркшейдерии и геологии. Главное – оказаться в нужное время в нужном месте, быть готовой учиться и адаптироваться.



Надия Хусаинова: как педагог стала оператором на промышленном предприятии

Выбрать работу на заводе, имея образование преподавателя английского? Это решение могло показаться неожиданным, но для Надии Хусаиновой оно стало возможностью найти себя, развиваться и менять окружающую среду к лучшему.

Всё началось в 2011 году, когда её брат предложил попробовать себя в промышленности. Надия никогда не работала в такой сфере, но мысль о большой системе, сложных процессах и чётко выстроенной структуре её увлекла. Она начала с элеваторов, затем перешла в цех спекания на Павлодарском алюминиевом заводе, где освоила работу с электрофильтрами – одной из самых сложных технологий в её подразделении.

«Сначала было страшно. Всё новое, непривычное. Но рядом были наставники, которые помогли адаптироваться», – вспоминает Надия. Первые годы её учила опытная сотрудница Елена Борисовна, а позже, после декретного отпуска, в работу помогла вернуться коллега Дарья.

Работа в цехе спекания оказалась не только технически сложной, но и физически тяжёлой. Надия следит за работой восьми печей, проверяет бункера холодного стояка, перемещается между этажами, постоянно поднимаясь и спускаясь пешком.

«Я даже научилась совмещать работу и спорт, потому что лифт то работал, то нет», – шутит она.

Несмотря на сложности, она никогда не жалела о своём выборе. Более того, Надия активно включилась в улучшение условий труда. Она стала участницей программы «Фабрика идей», в рамках которой предлагала конкретные решения для повышения безопасности и комфорта на рабочем месте. Её идеи – светящиеся ленты для улучшенной видимости, ламинированные вывески, модернизация комнаты отдыха – получили одобрение и были реализованы.

Для Надии важна не только работа, но и её восприятие окружающими. Она считает, что гендер не определяет способности человека. «Слабый пол – это стереотип. Мы – прекрасная половина человечества», – уверенно говорит она. В её цехе женщины трудятся наравне с мужчинами, и зачастую они не просто справляются, но и вносят инициативы, меняющие привычный порядок вещей. Работа посменная – день/ночь с 48-часовым отдыхом, и детям поначалу было трудно отпускать маму на завод. Но Надия нашла баланс. «Когда я на работе – сосредотачиваюсь только на ней. Когда дома – вся для семьи».

Возможности карьерного роста у неё были, но Надия сознательно отказалась от некоторых предложений. Для неё важнее было не движение вверх по карьерной лестнице, а улучшение условий в своём цехе. Сейчас она не формальный руководитель, но её работа связана с управлением процессами. Она помогает новым сотрудникам адаптироваться, вдохновляет коллег, а её инициативы делают заводскую среду удобнее и безопаснее.

Её дети не хотят идти работать на завод, и она не настаивает. Наоборот, она стремится дать им больше возможностей, чтобы они выбрали свой путь. «Эта работа не для всех, но если ты решаешься, главное – преодолеть страх и поверить в себя».

Одна из её любимых фраз – «Жизнь учит нас цинизму, но главное – ему не научиться». Надия Хусаинова доказывает, что даже в самых суровых условиях можно сохранять тепло, создавать уют и менять окружающую среду к лучшему. Её история – это история стойкости, ответственности и силы характера, которая вдохновляет и показывает: женщина может не просто работать в промышленности, а делать её лучше.



Қаржаубаева Алуа Асхатқызы: молодая женщина-геолог, меняющая индустрию

Выбрать профессию, в которой традиционно доминируют мужчины, и не просто освоиться, а уверенно двигаться вверх по карьерной лестнице? Для Алуа Қаржаубаевой этот вызов стал возможностью доказать, что геология – это не о гендере, а о знаниях, целеустремлённости и готовности брать на себя ответственность.

С детства она любила химию, физику и географию – науки, объясняющие, как устроен мир. Но даже при этом выбор профессии не был спонтанным: её поддержали родители и особенно дедушка, который всегда верил в её способности. В 2019 году она окончила геологоразведочный колледж в Семее, затем получила степень бакалавра и магистра в Восточно-Казахстанском университете имени Тельбаева.

Первый шаг в карьере Алуа сделала, устроившись техником-геологом в компанию RG Gold. Тогда она даже не предполагала, насколько быстро будет развиваться. За шесть лет она прошла путь от техника до геолога, затем геолога по базам данных, а в последние два года занимает должность ресурсного геолога.

Этот рост – не случайность, а результат настойчивости, кропотливой работы и постоянного обучения. Важную роль в её становлении сыграла Анна Юрьевна Лопатенко – старший геолог по разведке. «Она дала мне не просто знания, а уверенность в себе. Благодаря её наставничеству я поняла, что могу больше, чем думала».

Работа геолога – это не только анализ данных, но и выезды на месторождения, жёсткий график, вахтовый метод и огромная ответственность. Однако Алуа никогда не сомневалась в своём выборе. «Я осознаю, что мой вклад – это часть большого процесса недропользования Казахстана. Это даёт ощущение значимости».

Хотя геология долгое время считалась «мужской» сферой, Алуа убеждена, что стереотипы постепенно разрушаются. За годы работы она не сталкивалась с предвзятым отношением – её знания и компетентность всегда говорили за неё. Руководство ценит её вклад, поддерживает обучение сотрудников и создаёт условия для развития.

Важную роль в её жизни играет семья – родители, брат, две сестры и супруг, который тоже работает в RG Gold. «Мы вместе развиваемся, поддерживаем друг друга. Это помогает и в карьере, и в жизни».

Но Алуа не собирается останавливаться. В ближайших планах – поступление в докторантуру Назарбаевского университета, углубление знаний в сфере недропользования и участие в развитии геологической науки Казахстана. Она также хочет стать наставником для молодых специалистов и популяризировать технические профессии среди девушек.

«Я вижу, что интерес к инженерным и геологическим специальностям среди девушек растёт. Но чтобы привлечь их в профессию, важно рассказывать об успешных примерах, показывать перспективы роста и стабильности».

По её мнению, для успешной карьеры в промышленности девушке нужны терпение, внимательность, аналитический ум и уверенность в себе. «Я никогда не видела различий между мужчинами и женщинами в профессии – здесь важны только опыт и знания».

Қаржаубаева Алуа – живое доказательство того, что молодая девушка может построить карьеру в традиционно «мужской» сфере, преодолеть барьеры и уверенно двигаться к новым высотам. Её история вдохновляет тех, кто только начинает свой путь, и доказывает, что амбиции, трудолюбие и знания открывают двери в любую отрасль.



Жамал Тулемисова: путь женщины-учёного в мире геологии

Выбор технической профессии, защита докторской диссертации в мужском совете, руководство исследованиями и наставничество для нового поколения – всё это история Жамал Сериковны, ассоциированного профессора факультета геологии КБТУ. Она не просто стала успешным учёным, но и доказала, что женщина в технической сфере может добиться не меньших успехов, чем мужчина.

В 2004 году Жамал поступила в Казахстанско-Британский технический университет, став частью первого набора студентов технических специальностей. В то время девушки чаще выбирали экономику, менеджмент, журналистику – но не геологию. Её выбор был вдохновлён бабушкой – академиком Казахстана и России, которая мечтала, чтобы внучка продолжила научную династию.

«Мне всегда говорили, что наука – это про упорство. И я знала: если иду в геологию, то должна быть готова к сложностям». После бакалавриата она поступила в магистратуру по специальности «Нефтегазовое дело», а затем защитила докторскую диссертацию в КазНТУ имени Сатпаева. Её первая работа в КБТУ началась в 2011 году – младшим научным сотрудником в исследовательских проектах. Через два года ей доверили преподавание, и с этого момента её жизнь связана со студентами. Жамал прошла путь от лектора и тьютора до ассоциированного профессора, возглавила Совет молодых учёных и стала ведущим специалистом в области изучения осадочных бассейнов.

Но путь к признанию был непростым. В технических науках традиционно доминируют мужчины, и она часто оказывалась единственной женщиной среди коллег. Когда защищала докторскую диссертацию, в учёном совете было 12 мужчин – и только она одна.

«Это был момент, когда мне нужно было доказать, что я не просто специалист, а сильный учёный. Тогда я поняла: главное – это уверенность, знания и умение говорить на равных».

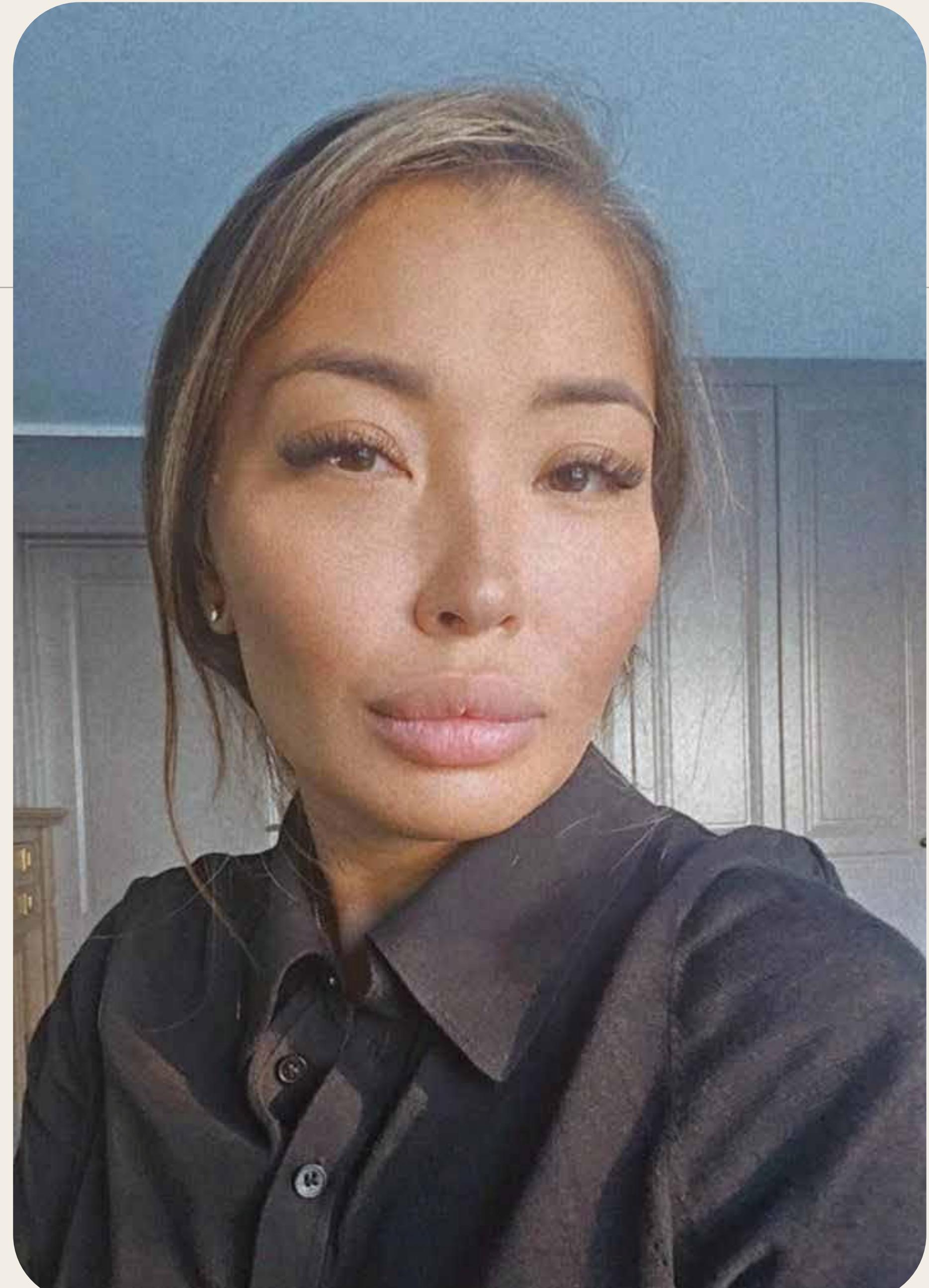
Она всегда была амбициозной и целеустремлённой. Наставниками стали профессор Валерий Алексеевич Коробкин и заведующая кафедрой Зауре Бекмухаметова. Они не просто делились знаниями, но и учили академическим и управлением навыкам, мотивировали её и помогали двигаться вперёд.

Помимо науки, Жамал – мать четверых детей. Совмещать карьеру и семью было нелегко.

«Бывали моменты, когда дети говорили: "Мама, тебя опять нет". Тогда я поняла: если хочу быть рядом, нужно искать баланс». Она нашла своё решение: брала детей с собой на студенческие практики, проводила выходные с семьёй, научилась распределять время. Муж поддерживал её во всём – брал на себя заботу о детях, пока она уезжала на конференции или работала над исследованиями.

Жамал считает, что популяризация технических профессий среди девушек – важная задача. Она с радостью наблюдает, как в её университете с каждым годом становится всё больше студенток, и радуется, что женщины не просто учатся, но и остаются в профессии.

«Чтобы девушки смелее шли в технические специальности, нужны ролевые модели. Нам важно самим показывать, что в науке нет гендерных границ». Несмотря на профессиональные успехи, она не останавливается. В её планах – развитие научных проектов, наставничество, вклад в техническое образование Казахстана. Жамал Сериковна – это пример того, как можно быть учёным, преподавателем, матерью, лидером, и при этом сохранять энергию, оптимизм и любовь к своему делу.



Ольга Жидкина: путь женщины-энергетика

Ольга Жидкина – дежурный электромонтер по обслуживанию подстанции 6-го разряда в КЕГОС. За 27 лет работы в энергетике она стала признанным специалистом, пройдя путь от начинающего электрослесаря до одного из ключевых сотрудников предприятия.

С ранних лет она понимала, что хочет стабильности и востребованной профессии. Выбор пал на электротехнику: родившись в горнодобывающем городе, она осознавала, что техническая специальность обеспечит ей рабочее место. Поступив в училище на специальность электрослесаря по ремонту горного оборудования, она сразу же увидела перспективу – эта профессия требовала не только физического труда, но и знаний.

После практики на обогатительной фабрике Ольга осталась там работать, но через несколько лет решила перейти в КЕГОС. Её привлекала энергетическая отрасль, в которой требовалась ответственность, дисциплина и технические навыки. С 16 лет она работала в связке с напарницей, но после её выхода на пенсию снова осталась единственной женщиной в бригаде.

Работа электромонтера связана с высокой ответственностью – от её решений зависит бесперебойное электроснабжение. За годы работы Ольга прошла десятки курсов повышения квалификации, освоила новые технологии, внедряла стандарты безопасности. В коллективе всегда чувствовала себя уверенно: пол не имел значения, если человек знает своё дело.

Семья всегда поддерживала её выбор. Муж, тоже энергетик, понимал все особенности её работы. Даже в декретном отпуске Ольга чувствовала, что хочет вернуться в профессию – три года вне рабочего процесса казались ей слишком долгими.

Несмотря на сложности, она никогда не задумывалась о смене профессии. Однако признаёт, что в промышленности женщинам сложнее строить карьеру – физическая нагрузка сочетается с бытовыми обязанностями, а руководящие позиции чаще занимают мужчины.

Сегодня Ольга – опытный специалист, наставник для молодых сотрудников, человек, который посвятил себя энергетике. Её история – пример того, что в этой сфере важны знания, ответственность и трудолюбие, а не пол.



Женщины в промышленности Казахстана уже не исключение, но их путь к успеху всё ещё сопряжён с рядом барьеров — как системных, так и стереотипных. Однако, исследование и истории героинь показывают, что упорство, профессионализм и желание развиваться позволяют женщинам занимать руководящие позиции, внедрять инновации и менять саму индустрию

Важный тренд — постепенное снижение гендерных барьеров. Всё больше девушек выбирают технические специальности, всё больше компаний внедряют программы поддержки женщин. Однако пока это больше инициатива отдельных предприятий, а не системная политика.

Остаются ключевые вызовы:

- | | |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Баланс между семьей и карьерой, который часто ложится исключительно на женщин | Неравномерное представительство женщин в руководстве промышленных компаний |
| 3 | 4 |
| Низкая видимость ролевых моделей и успешных кейсов, что сдерживает приток новых специалистов | Ограниченные возможности карьерного роста из-за устаревших стереотипов |

Заключение

Роль женщин в промышленности Казахстана

Рекомендации: как повысить вовлеченность женщин в промышленность

Развитие целевой образовательной стратегии

- Продвижение инженерных и промышленных профессий среди девочек через профориентацию в школах.
- Сотрудничество вузов и колледжей с компаниями для привлечения женщин-специалистов в качестве преподавателей и менторов.
- Повышение количества грантов и целевых программ для женщин в технических специальностях.

Поддержка карьерного роста и наставничества

- Запуск менторских программ внутри компаний, где опытные женщины-руководители помогают новым сотрудникам строить карьеру.
- Введение программ переквалификации для женщин, возвращающихся на работу после декрета.
- Расширение женских лидерских форумов в промышленности.

Укрепление корпоративной среды

- Включение в KPI промышленных компаний целевых показателей по росту числа женщин в управлении.
- Создание инклюзивной среды на предприятиях: адаптация условий труда (безопасность, санитарные нормы, гибкий график), внедрение политики равной оплаты труда.

Популяризация успешных примеров

- Развитие медийных проектов, освещивающих истории женщин в промышленности.
- Включение героинь технических профессий в государственные и корпоративные кампании по продвижению STEM.
- Организация карьерных мероприятий и хакатонов для женщин в технических отраслях.

Устранение системных барьеров

- Введение гендерно-нейтральных требований при найме и продвижении.
- Поддержка женщин-предпринимателей в промышленном секторе через субсидии и гранты.
- Вовлечение мужчин в программы по развитию инклюзивной корпоративной культуры, чтобы разрушать гендерные стереотипы.

Партнеры исследования



Eurasian Resources Group с гордостью поддерживает это исследование, посвященное женщинам в промышленности Казахстана. Наше партнерство с данной инициативой – это часть нашей приверженности развитию гендерного равенства, профессионального роста женщин и созданию условий для раскрытия их лидерского потенциала.

Промышленность традиционно считается «мужской» сферой, но мы видим, как меняется этот стереотип. Сегодня не только на наших предприятиях, но и в целом в промышленности, женщины работают на различных высотах – от оператора башенного крана до руководителя перерабатывающей фабрики. Они вносят значительный вклад в экономику предприятий, предлагая инновации и развивая промышленность Казахстана.

Мы в ERG убеждены, что поддержка женского лидерства – это не модный тренд, а стратегическая необходимость. Поэтому мы внедряем программы наставничества, обучения, карьерного роста и баланса между работой и личной жизнью. Наши проекты, такие как STEM Girls, направлены на популяризацию технических профессий среди казахстанских девушек и формирование новых ролевых моделей.

Отчет, который вы сейчас читаете – это не только аналитический документ, но и вдохновение. Он помогает понять ключевые барьеры, тенденции и возможности, которые откроют дорогу к большему вовлечению женщин в промышленный сектор. Мы надеемся, что выводы исследования станут основой для дальнейшего диалога между бизнесом, обществом и государством о будущем женского лидерства.

Спасибо всем, кто принял участие в исследовании! Ваша история, опыт и идеи делают этот отчет ценным и значимым. Вместе мы строим будущее, где у каждого есть равные возможности для роста и успеха.

С уважением,
Анастасия Круч,
Заместитель генерального
директора по персоналу
и социальной политике



Компания KEGOC с гордостью поддерживает это исследование, посвященное женщинам в промышленности Казахстана. В энергетике, как и в других промышленных сферах, традиционно преобладают мужчины, но сегодня мы наблюдаем, как женщины все активнее осваивают технические профессии, занимают руководящие позиции и вносят ценный вклад в развитие отрасли.

В KEGOC мы убеждены, что гендерное равенство – это не только вопрос социальной справедливости, но и залог устойчивого развития компаний и экономики в целом. Женщины привносят новые подходы, управленческую гибкость, технологические инновации и стратегическое мышление. Именно поэтому мы активно поддерживаем инициативы по развитию женского лидерства, обучению и наставничеству, а также создаем условия для профессионального роста женщин в энергетике.

Этот отчет – важный шаг к осознанию ключевых вызовов, с которыми сталкиваются женщины в промышленности. Он позволяет увидеть реальные истории, статистику и перспективы, которые помогут бизнесу и государству принимать более осознанные решения в области кадровой политики.

Мы благодарим всех участников исследования за их открытость и вклад в эту важную тему. Надеемся, что данный отчет станет не только аналитическим инструментом, но и вдохновением для новых поколений женщин, выбирающих карьеру в промышленности. Вместе мы создаем энергетику будущего – инклюзивную, устойчивую и технологичную!

С уважением,
Эльвира Конакбаева,
Управляющий директор по стратегии
и устойчивому развитию
АО «KEGOC»



Уважаемые коллеги, партнеры, читатели!

Корпорация «Казахмыс» с гордостью поддерживает данное исследование, посвященное роли женщин в промышленности Казахстана. Исторически горно-металлургическая отрасль считалась преимущественно мужской сферой, однако сегодня женщины доказывают, что могут вносить не менее значимый вклад в развитие промышленности, занимая ключевые позиции в самых разных направлениях – от инженерных специальностей до стратегического управления.

В «Казахмысе» мы убеждены, что равные возможности для профессионального роста – это залог устойчивого развития компании и всей отрасли. Женщины вносят не только свою экспертизу и профессионализм, но и новые управленческие подходы, инновационные идеи и стратегическое видение. Именно поэтому мы активно развиваем корпоративные программы поддержки женского лидерства, наставничества и профессионального обучения.

Этот отчет – не просто сбор данных, а отражение реальных историй, вызовов и достижений женщин в промышленности. Он помогает увидеть ключевые тенденции, разрушить стереотипы и вдохновить новые поколения девушек на карьеру в технических и производственных специальностях.

Мы благодарим всех участников исследования за их вклад и открытость. Пусть этот отчет станет не только аналитическим инструментом, но и мотивацией для новых побед, ярких карьерных историй и дальнейшего развития женского потенциала в промышленности.

Вместе мы строим будущее промышленности Казахстана – устойчивое, инклюзивное и перспективное!

Алибек Алдонгаров,
директор по организационному
развитию и управлению персоналом
ТОО «Kazakhmys Holding»

Почему это важно?



Рост числа женщин в промышленности — не просто вопрос равенства, а ключ к развитию экономики. Гендерно-разнообразные команды эффективнее принимают решения, а инклюзивные компании привлекают больше талантов.

Системная работа в этом направлении обеспечит Казахстану устойчивый кадровый потенциал, повысит конкурентоспособность отечественной промышленности и сделает экономику более современной.

Каждая из представленных историй показывает: женщина может быть инженером, руководителем, новатором и наставником. Главное — создать условия, при которых женщины смогут раскрывать свой потенциал без искусственных барьеров.



STEPPE UP

Исследование проведено агентством SteppeUp, по вопросам использования и цитирования исследования, пожалуйста, обращайтесь:

✉ fatima@steppeup.kz

📞 +7 (707) 902-68-12