

МРНТИ 06.81.19

JEL Classification: M12; J16; K38

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2024-2-116-131>

ГЕНДЕРНЫЕ БАРЬЕРЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА И ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ЖЕНЩИН РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ж. А. Лян¹, Г. К. Ниеталина¹, Г. Ж. Таяуова¹

¹Университет Туран, Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

В современном мире, где равенство и справедливость являются ключевыми принципами социального развития, вопрос гендерного равенства на рабочем месте приобретает особую актуальность. Эта статья посвящена анализу гендерных барьеров, которые женщины сталкиваются в процессе карьерного роста, и рассматривает эффективные программы поддержки, направленные на укрепление их позиций в руководящих ролях.

Цель исследования – провести анализ гендерных барьеров на пути к руководящим должностям и оценить эффективность программ поддержки женщин-лидеров.

Методология исследования заключается в использовании таких методов анализа как сравнение, сопоставление, систематизация и статистический анализ.

Оригинальность / ценность исследования проявляется в комплексном подходе к проблеме гендерного неравенства в карьерном росте, где учитываются как структурные и институциональные, так и индивидуальные и социально-культурные аспекты.

Результаты исследования заключаются в формулировании конкретных стратегий и рекомендаций для организаций и государственных структур по устранению гендерных барьеров в карьерном росте. Это включает в себя разработку эффективных программ наставничества и спонсорства, создание образовательных и обучающих программ, а также внедрение изменений в корпоративной культуре для уменьшения гендерных предубеждений и стереотипов. Рекомендации, представленные в статье, могут быть использованы для формирования политики гендерного равенства и создания более справедливой и инклюзивной рабочей среды в различных организациях и отраслях.

Ключевые слова: гендерное равенство, карьерный рост, женщины-руководители, гендерные барьеры, наставничество, корпоративная культура.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время, когда вопросы гендерного равенства и разнообразия занимают центральное место в общественном дискурсе, важно осмыслить и обсудить гендерные барьеры, с которыми сталкиваются женщины в профессиональной сфере, особенно на пути к руководящим должностям. Несмотря на значительный прогресс в области гендерного равенства, женщины по-прежнему сталкиваются с многочисленными препятствиями в карьерном росте.

Вопросы гендерного равенства и устранения карьерных барьеров для женщин становятся все более значимыми. Повышение уровня представленности женщин в руководящих позициях способствует развитию более сбалансированных и эффективных управленческих команд, что важно, как для научных исследований, так и для практической бизнес-среды.

Объект исследования: карьерные пути женщин в различных секторах экономики.

Предмет исследования: гендерные барьеры, влияющие на карьерный рост женщин, и программы поддержки женщин-руководителей.

Цель исследования – провести анализ гендерных барьеров на пути к руководящим должностям и оценить эффективность программ поддержки женщин-лидеров.

Задачи:

- изучить теоретические аспекты гендерного неравенства в профессиональной сфере;
- проанализировать статистические данные о представленности женщин в руководящих должностях;
- определить ключевые барьеры и вызовы, с которыми сталкиваются женщины-лидеры;
- изучить и оценить существующие программы поддержки женщин на руководящих позициях.

Методы включают качественный и количественный анализ, анализ случаев из практики, а также сравнительный анализ международного опыта.

Гипотеза заключается в том, что наличие гендерных барьеров значительно влияет на карьерный рост женщин, и эффективные программы поддержки могут способствовать их продвижению на руководящие позиции.

Результаты исследования могут быть использованы для разработки стратегий и политик, направленных на устранение гендерных барьеров в карьере и повышение эффективности программ поддержки женщин-лидеров. Это способствует созданию более справедливой и инклюзивной рабочей среды.

Метод сравнения применяется для анализа различий в карьерном росте между мужчинами и женщинами в разных отраслях и странах. Это помогает выявить уникальные гендерные барьеры и области, где женщины могут сталкиваться с большими трудностями в достижении руководящих позиций.

Сопоставление используется для оценки эффективности различных программ поддержки женщин-лидеров. Путем сравнения результатов этих программ можно определить, какие из них наиболее эффективны в разных контекстах и почему. Систематизация применяется для организации собранных данных и теорий. Это включает классификацию гендерных барьеров, таких как структурные, организационные, культурные и личные, а также категоризацию различных типов программ поддержки, включая обучение, менторство, сетевое взаимодействие и политики рабочего места.

Статистический анализ используется для обработки и интерпретации количественных данных, связанных с гендерными барьерами и эффективностью программ поддержки. Это включает анализ таких показателей, как процентное соотношение женщин в руководящих должностях, различия в заработной плате между мужчинами и женщинами на аналогичных должностях, и статистически значимые изменения в этих показателях после внедрения программ поддержки.

Все эти методы взаимодействуют, обеспечивая многогранное исследование гендерных барьеров и программ поддержки женщин-лидеров, что позволяет получить глубокое понимание темы и сформулировать обоснованные выводы и рекомендации.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Имеющиеся исследования показывают, что несмотря на улучшение гендерного баланса в рабочей сфере, женщины все еще сталкиваются с многочисленными барьерами на пути к руководящим должностям. Эти барьеры включают стереотипы, нехватку менторства и сетевых возможностей, а также неравный доступ к ресурсам и обучению.

Несмотря на увеличение числа женщин на руководящих должностях, гендерный дисбаланс в высших эшелонах власти по-прежнему остается значительным. Женщины часто сталкиваются с «стеклянным потолком», который ограничивает их карьерный рост.

Решение этой проблематики не только способствует справедливости и равенству, но также улучшает производительность и инновационность в организациях. Поддержка женщин в достижении руководящих ролей важна для экономического роста и социального развития.

Основные позиции исследования выражаются в следующем:

- разнообразие барьеров: исследование подчеркивает, как разнообразные факторы, включая культурные, структурные и личные, влияют на карьерный рост женщин;
- анализируются различные программы поддержки, такие как менторство, обучение и развитие лидерских качеств, и их влияние на улучшение карьерных перспектив женщин;
- подчеркивается, что устранение гендерных барьеров и увеличение числа женщин в руководстве приносит позитивные изменения в рабочую среду и общественную жизнь.

Это исследование выделяет важность комплексного подхода к решению проблемы гендерного неравенства в профессиональной сфере, подчеркивая, что прогресс в этой области требует активных усилий как со стороны организаций, так и со стороны общества в целом.

В современных исследованиях акцент делается на поиск механизмов, связанных с гендером, которые ограничивают возможности карьерного продвижения женщин. В различных публикациях обсуждаются социальные и организационные факторы гендерного неравенства. Эти исследования показывают, что женщины часто рассматривают свой пол как значимый фактор в карьерном развитии, который может предоставлять определенные преимущества в краткосрочной перспективе, но в долгосрочной перспективе он превращается в стратегический барьер.

Подчеркивается, что для понимания феномена гендерного неравенства важно учитывать не только индивидуальное гендерно-специфическое поведение и гендерные нормы, но и структурные характеристики гендерного неравенства в организации. Концепт «организационной архитектуры», введенный М. И. Гай [1, с. 77], описывает структурные гендерные барьеры в организации, включая формальные и неформальные организационные структуры, а также процессы отбора, социализации и развития персонала. Организационная архитектура представляет собой комплекс структур, систем, управленческих процессов, технологий и стратегий, определяющих деятельность и функционирование организации. Включает в себя как формальную, так и неформальную структуру организации, а также разнообразные процессы, влияющие на работу и развитие ее персонала.

С. Б. Бегалиева, А. Т. Оналбаева, Т. Ж. Токтарова указывают, что «в казахской культуре невербальная коммуникация имеет значительные гендерные различия, которые глубоко укоренены в общественных традициях и обычаях. Эти различия в невербальном общении отражают и поддерживают гендерные стереотипы, преобладающие в казахском обществе» [2, с. 52]. Женское невербальное поведение в казахской культуре ограничено рядом табу и запретов, что отражает традиционные взгляды на роль и поведение женщин. Это проявляется в определенных ограничениях на жестикуляцию, выражения лица и общую мимику, которые должны соответствовать традиционным представлениям о скромности и сдержанности. Мужское невербальное поведение, напротив, характеризуется большей свободой и ориентировано на демонстрацию силы, превосходства и лидерских качеств. Мужчины имеют больше свободы в выборе невербальных средств общения, что также отражает традиционные представления о мужественности и доминировании. Возраст также играет важную роль в невербальном общении казахов. С возрастом люди склонны более строго придерживаться гендерных стереотипов, что проявляется в их невербальном поведении. Это может быть связано с уважением к традициям и стремлением поддерживать культурное наследие.

Ж. А. Темирбекова отмечает, что личный опыт обучения с профессором Азизой Эргенели может служить примером положительного влияния женских ролевых моделей в академической среде. Ее подход к преподаванию и исследованиям, возможно, отражал феминные ценности, что способствовало развитию более глубокого понимания гендерных вопросов и неравенства. Гендерное неравенство в науке и других сферах часто проявляется через такие явления, как «стеклянный потолок» и «липкий пол», особенно это стало заметно во время пандемии. «Стеклянный потолок» описывает невидимые барьеры, ограничивающие карьерный рост женщин, в то время как «липкий пол» отражает тенденцию к недооценке и недопродвижению женщин на начальных этапах карьеры [3].

Феномены, отражающие гендерное неравенство на структурном уровне организации, многообразны и включают в себя различные «стеклянные» явления. К ним относятся «стеклянный потолок», «стеклянные стены», «стеклянный эскалатор», «стеклянная скала», «липкий пол» и «стеклянная коробка».

«Стеклянный потолок» описывает искусственные барьеры, основанные на поведенческих и организационных предубеждениях, которые препятствуют продвижению квалифицированных специалистов на управленческие должности. Термин впервые появился в статье журналистов «The Wall Street Journal» в 1986 году, где он определялся как невидимый барьер, мешающий женщинам достигать высших должностей. Позже исследования А. Моррисона и других показали, что существуют определенные «естественные» пути продвижения в организациях, менее доступные для женщин [4].

К. К. Бронер отмечает, что «Стеклянные стены» представляют собой горизонтальные барьеры, ограничивающие женщин в продвижении по карьерной лестнице [5]. Этот феномен связан с горизонтальной профессиональной сегрегацией, при которой женщины и мужчины склонны выбирать разные профессии, причем «мужские» профессии часто ведут к высокому социальному статусу и материальному достатку, в то время как «женские» обычно оплачиваются хуже. Организационные барьеры в «стеклянных стенах» проявляются как ограничения между разными профессиональными сферами внутри одной и той же организации, что влияет на вертикальное продвижение женщин. Отмечается, что женщины часто «сконцентрированы» в подразделениях с простой структурой, таких как административные отделы, что мешает им получить опыт, необходимый для продвижения на более высокие должности.

С. Клонингер указывает, что феномен «стеклянного эскалатора» подчеркивает, что мужчины в традиционно «женских» профессиях, таких как медсестры или учителя, часто продвигаются по карьерной лестнице быстрее, чем в «мужских» профессиях [6]. Это связано с тем, что они получают структурные преимущества, в том числе через неформальное наставничество со стороны мужчин на управленческих позициях.

С другой стороны, «стеклянная скала» описывает высокий риск неудачи для женщин, занимающих высокие управленческие позиции, особенно в кризисные периоды для организации. Этот феномен также связан с феминизацией профессий, которые со временем становятся менее престижными и требуют большего трудового вложения.

Метафора «липкого пола» описывает непрестижные, низкооплачиваемые профессии, в которых доминируют женщины и где возможности карьерного роста крайне ограничены. Женщины часто «застревают» на низкооплачиваемых должностях с ограниченными возможностями для продвижения как по горизонтали, так и по вертикали.

«Стеклянная коробка», по мнению С. Д. Гуриевой [7, с. 88], отражает невидимые ограничения, которые отделяют женщин от пространства организационной власти. Это включает в себя ограниченные возможности для участия в неформальных отношениях с влиятельными мужчинами в организации и отсутствие поддерживающей сети среди женщин, обладающих властью.

В США за последние три десятилетия наблюдается значительный прогресс в достижении гендерного паритета на рынке труда в США, где женщины составляют более чем половину работников и занимают значительную часть руководящих должностей и профессиональных ролей [8]. Они также доминируют в получении академических степеней, включая бакалавра, магистра и доктора. Однако, несмотря на эти успехи, в компаниях из списка Fortune 500 женщины занимают лишь незначительное количество высших управленческих должностей [9].

Анализ данных С. Д. Гуриевой, Л. В. Марарица, Т. В. Казанцевой показывает, что всего 4 % женщин являются генеральными директорами в крупнейших компаниях России (в Казахстане данный показатель идентичен), что подчеркивает значительный разрыв между полами на высших уровнях корпоративного управления [10, с. 126]. Это расхождение в представленности на высших уровнях управления активно обсуждается в обществе и вызывает беспокойство относительно причин, препятствующих продвижению женщин к вершинам управленческой иерархии.

В работы Е. С. Зизевской, М. А. Щукиной [11, с. 68] были исследованы различные факторы, влияющие на карьерный рост женщин, включая эмоциональный интеллект и гендерную культуру. Исследование выявило, что проблема носит многофакторный характер и укоренена на протяжении многих поколений. Более того, определенные убеждения и представления, препятствующие продвижению женщин, присутствуют как у мужчин, так и у женщин.

Среди основных препятствий для женщин на пути к лидерским позициям выделяются структурные барьеры и институциональное мышление [12, с. 44]. Это включает в себя отсутствие доступа к важным неформальным сетям, в которых часто формируются профессиональные связи и возможности для карьерного роста. Такие сети могут проявляться в виде спортивных мероприятий или неформальных встреч после работы, где женщины часто остаются не учтенными из-за предположений о их интересах или желаниях участвовать в таких мероприятиях.

В контексте гендерного неравенства на руководящих позициях, по мнению М. С. Моргана, институциональные установки играют ключевую роль, включая гендерную предвзятость и стереотипы, которые формируют представления о соответствии определенных ролей мужчинам и женщинам [13]. Эти предвзятости и стереотипы порождают несоответствие ролей, при котором определенные поведенческие ожидания, связанные с гендером, кажутся несовместимыми с успешным выполнением определенных профессиональных ролей.

Примеры несоответствия ролей включают ситуации, в которых женщины на руководящих позициях или мужчины в традиционно женских профессиях сталкиваются с сопротивлением или неприятием. Например, женщина-военный лидер может столкнуться с неприятием со стороны своего взвода из-за воспринимаемой несовместимости ее роли с женственностью [14, с. 117]. Аналогично, мужчина, работающий медсестрой, может встретить непонимание со стороны пациентов из-за представлений о несоответствии его роли мужскому полу.

Теория соответствия ролей подчеркивает по мнению Вильямса К.Л., как сложно для индивидов преодолеть гендерные стереотипы в контексте лидерства, особенно когда их поведение не соответствует традиционным гендерным ожиданиям [15, с. 253]. Это обусловлено тем, что лидерские качества часто ассоциируются с агентным поведением, включающим черты, традиционно считающиеся мужскими, такие как напористость, агрессивность и доминирование. Это создает конфликт для женщин, достигающих руководящих позиций, так как от них ожидается проявление как мужских, так и женских черт.

В контексте гендерного неравенства в лидерских ролях индивидуальные установки женщин играют значительную роль в их карьерном продвижении. Исследования показывают, что большинство женщин достигают определенного уровня в иерархии организации, например, уровня директора, и затем останавливаются, часто по собственному выбору. Многие женщины не стремятся к более высоким должностям, таким как вице-президенты или позиции С-уровня, по различным причинам, включая трудности в социализации, недостаток уверенности, склонность избегать рисков, стремление к балансу между работой и личной жизнью или желание избежать корпоративной политики.

Женщины часто имеют отличные от мужчин предпочтения и сталкиваются с уникальными барьерами, что приводит к тому, что они часто выбирают работу в частном секторе, некоммерческих организациях или стартапах [16]. В таких сферах они обнаруживают меньше гендерных предубеждений и стереотипов, больше женских наставников и поддержку со стороны руководства, что способствует их продвижению.

Выбор образа жизни также влияет на карьерные перспективы женщин [17, с. 21]. Баланс между работой и личной жизнью, семейные обязанности и роли кормильца или опекуна часто рассматриваются как барьеры, способствующие гендерному разрыву в лидерстве. К примеру, женщины, являющиеся основными кормильцами семьи, обычно также выполняют основные уходовые функции, в то время как мужчины, находящиеся в аналогичной роли, редко берут на себя такие обязанности. Это ключевое различие, требующее внимания при обсуждении карьерных устремлений в семье. Чем больше равенство в домашних обязанностях, тем более сбалансированным может быть карьерный рост.

Этот дисбаланс создаёт дополнительные барьеры для женщин, стремящихся к руководящим должностям, поскольку из-за двойной нагрузки у них остается меньше времени и энергии на профессиональное развитие.

Кроме того, общество часто предполагает, что женщины должны согласовывать свои профессиональные амбиции с ожиданиями в отношении их роли в семье. Это восприятие усугубляется традиционными гендерными стереотипами, которые видят женщину в роли основного опекуна и домохозяйки, даже если она также выполняет роль кормильца. Такая несовместимость требований профессиональной и семейной жизни снижает возможности женщин расширять свои экономические перспективы.

Решение этой проблемы требует сдвига в общественных нормах и корпоративной политике, направленного на усиление гендерного равенства в домашних обязанностях. Политики, способствующие равному распределению семейных обязательств между женщинами и мужчинами, такие как отпуска по уходу за детьми для обоих родителей, могут помочь создать условия, при которых женщины смогут более активно участвовать в профессиональной жизни и достигать карьерного роста. Это будет

способствовать сокращению гендерного разрыва и расширению экономических возможностей для женщин, внося значимый вклад в развитие общества в целом.

Таким образом, для сокращения гендерного разрыва в руководстве необходимо учитывать эти индивидуальные установки и предоставлять поддержку, которая позволит женщинам преодолевать эти барьеры, а также способствовать равенству в домашней сфере.

Рассмотрим гендерный разрыв в Казахстане.

В 2022 году Казахстан в глобальном рейтинге гендерного разрыва улучшил свои показатели и продвинулся в рейтинге с 80-места до 65-места в целом, находясь в соседстве и уступая Италии, Израилю, Грузии или Сингапуру, но опережая при этом Словакию, Монголию, Чехию, Польшу и Армению. В странах Центральной Азии Казахстан занимает 4 место. В целом за год Казахстан улучшил свои показатели.

Наибольшим достижением Казахстана в рамках указанных критериев является отсутствие разрыва или полное равенство по доступу к образованию (27-место), предоставляющее равный доступ к школьному и профессиональному образованию для женщин и мужчин (Рисунок 1).



Рисунок 1 – Казахстан в Индексе глобального гендерного разрыва в 2022 г.

Примечание – составлено авторами на основе источника [18]

Казахстан демонстрирует разнообразную картину в контексте гендерной равноправности, особенно в сфере экономической активности и возможностей. Страна показывает высокие результаты в категориях, связанных с участием женщин на рынке труда и их представительством среди высоко- и среднеквалифицированных работников, занимая лидирующие позиции в мировом рейтинге. Однако в контексте равенства заработных плат и участия в рабочей силе Казахстан занимает менее высокие места. Эти данные указывают на существующий разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами, а также различия в уровне их участия в трудовом рынке.

В категории охраны здоровья и выживаемости Казахстан показывает хорошие результаты, подтвержденные высоким индексом. Но в области политических прав и возможностей страна занимает гораздо более низкое место. Это говорит о том, что, несмотря на достижения в некоторых сферах, вопросы гендерного равенства в политическом участии требуют дальнейшего внимания и развития.

На мировом уровне доля женщин-руководителей остается относительно низкой, особенно в таких секторах, как цепочки поставок и транспорт, энергетика и промышленность. Однако в отраслях с женским доминированием, например, в образовании и здравоохранении, процент женщин на руководящих позициях значительно выше. Это подчеркивает, что, хотя в некоторых сферах наблюдается прогресс, в целом проблема низкой доли женщин-руководителей остается актуальной. Анализ ситуации в сферах здравоохранения и образования выявляет интересную тенденцию: несмотря на высокий процент женщин, занимающих рабочие места в этих отраслях, они редко достигают высших уровней руководства. Это происходит, несмотря на то, что многие из этих женщин обладают необходимым опытом и уровнем образования для занятия руководящих должностей. Такая диспропорция указывает на наличие

системных гендерных барьеров, препятствующих карьерному продвижению женщин до уровня высшего руководства в данных сферах. Это явление свидетельствует о необходимости дальнейшего исследования и разработки целенаправленных стратегий и программ, направленных на устранение этих барьеров и содействие карьерному росту женщин в здравоохранении и образовании.

Для улучшения этой ситуации могут быть предприняты различные меры, включая усовершенствование правового регулирования, разработку программ поддержки женщин-лидеров, повышение осведомленности о важности гендерного равенства и борьба с дискриминацией. Увеличение доли женщин на руководящих позициях может способствовать улучшению бизнес-результатов и инновационной активности организаций благодаря внесению разнообразия в подходы к принятию решений и обогащению корпоративной культуры различными взглядами и опытом.

На рисунке 2 представлено количество электронных трудовых договоров среди мужчин и женщин по основным группам Национального классификатора занятий.



Рисунок 2 – Количество электронных трудовых договоров среди мужчин и женщин по основным группам Национального классификатора занятий в 2022 г.

Примечание - составлено авторами на основе источника [19]

Анализируя данные о действующих электронных трудовых договорах, можно отметить, что в Казахстане женщины составляют значительную часть квалифицированных профессионалов на рынке труда. Тем не менее, их представленность на руководящих должностях остается недостаточной по сравнению с мужчинами. В то же время, в сфере неквалифицированного труда женщины преобладают над мужчинами. Наблюдается также явное доминирование мужчин в таких отраслях, как сельское хозяйство, строительство, промышленность и транспорт.

Изучение заработных плат по основным группам Национального классификатора занятий показывает значительное неравенство в оплате труда между мужчинами и женщинами (Рисунок 3).

Заметно, что мужчины в среднем получают более высокую заработную плату во всех группах. Разрыв в зарплате особенно выражен среди руководителей, где мужчины зарабатывают примерно на 12,4 % больше, чем их женские коллеги. В группе специалистов-профессионалов, несмотря на значительное количество женщин, разница в оплате труда достигает 29,0 % в пользу мужчин. Самая боль-

шая разница в зарплате наблюдается в секторе рабочих промышленности, строительства и транспорта, где мужчины в среднем зарабатывают на 69 % больше, чем женщины. Эти данные указывают на существующие гендерные различия в оплате труда и представленности на руководящих должностях, подчеркивая необходимость дальнейших усилий по сокращению гендерного разрыва в Казахстане.

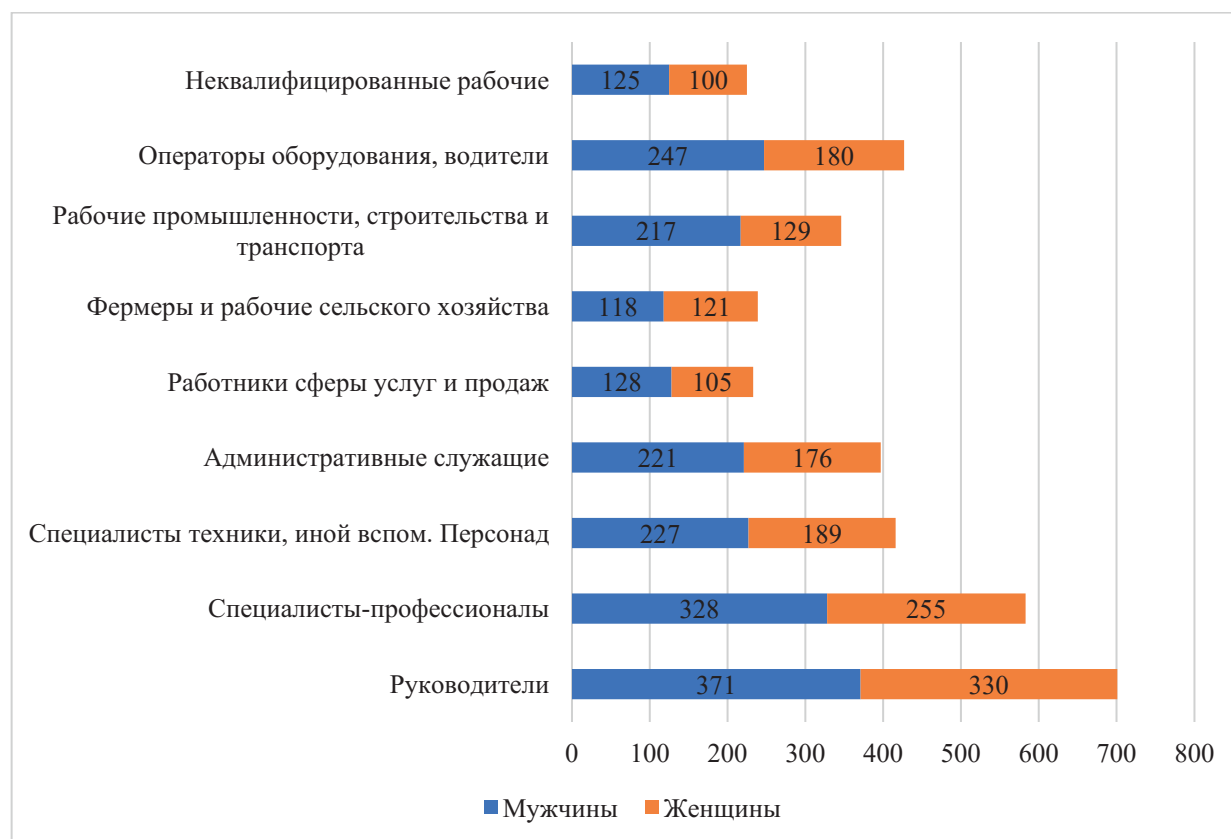


Рисунок 3 – Средняя заработная плата среди мужчин и женщин по основным группам Национального классификатора занятий (в тыс. тенге) в 2022 г.

Примечание – составлено авторами на основе источника [19]

Из представленных данных можно сделать вывод о том, что на текущий момент существует дискриминация по половому признаку в оплате труда в Казахстане. Женщины получают меньшую заработную плату по сравнению с мужчинами, особенно на руководящих и рабочих должностях. Это может свидетельствовать о неравенстве возможностей и ограниченном доступе женщин к определенным профессиям, а также о недостаточном признании их профессиональных навыков и квалификации.

Гендерный разрыв в оплате труда в разрезе регионов Казахстана представлен на рисунке 4.

Анализ гендерного разрыва в оплате труда в Казахстане показывает значительные региональные различия. В нефтяных и промышленных регионах, таких как Мангистауская область, наблюдается значительный гендерный разрыв в зарплатах, где средняя заработная плата мужчин превышает доходы женщин на 86 %. Особенно выражен этот разрыв в секторах промышленности, строительства, транспорта и среди специалистов-профессионалов.

В городских агломерациях, таких как крупные мегаполисы, гендерный разрыв в оплате труда также заметен, но его величина меньше и составляет примерно 16-19 %. В этих регионах главный вклад в разрыв по оплате труда вносят специалисты-профессионалы и работники сферы промышленности, строительства и транспорта. В то же время в Алматинской области и городе Шымкент зафиксировано сравнительное равенство в оплате труда между мужчинами и женщинами по всем группам Национального классификатора занятий. Это указывает на меньшую гендерную предвзятость в этих регионах по

сравнению с другими частями страны. Эти наблюдения подчеркивают важность регионального контекста в оценке и анализе гендерного неравенства в оплате труда и необходимость разработки мер, учитывающих специфику разных регионов для сокращения гендерного разрыва.

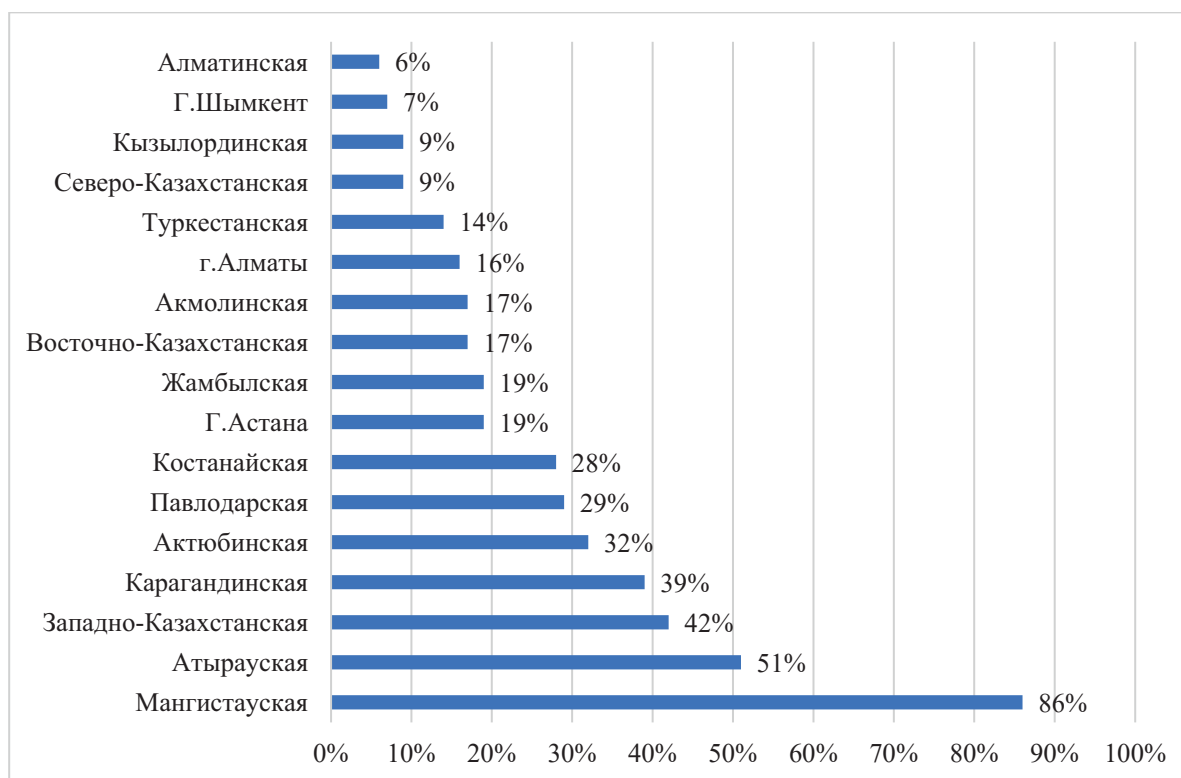


Рисунок 4 – Гендерный разрыв в оплате труда в разрезе регионов Казахстана 2022 г.

Примечание – составлено авторами на основе источника [19]

12 октября 2021 года в законодательство Республики Казахстан были внесены существенные изменения, касающиеся трудовых прав женщин. Согласно закону № 67-VII [20], из Трудового кодекса Республики Казахстан был исключен ряд ограничений на трудоустройство женщин. Ранее в пункте 2 статьи 26 содержалось положение, запрещающее трудоустройство женщин на тяжелые и опасные работы, указанные в специальном Списке работ с ограничениями. Теперь же работодатель может самостоятельно принимать решение о трудоустройстве женщин на такие работы при условии создания безопасных условий труда, что должно быть подтверждено результатами аттестации производственных объектов.

Изменения коснулись и статьи 76 Трудового кодекса РК, которая регулирует условия труда ночью. В соответствии с новой редакцией статьи, работодатели обязаны получать письменное согласие от работников, воспитывающих детей-инвалидов до восемнадцати лет, прежде чем привлекать их к ночной работе. Это представляет собой изменение от предыдущей версии статьи, где аналогичное согласие требовалось в случаях, когда дети-инвалиды не достигли шестнадцатилетнего возраста. Таким образом, внесенные изменения направлены на усиление защиты прав женщин и родителей, воспитывающих детей-инвалидов, в трудовом законодательстве.

Проект Конституционного закона «О внесении дополнений в Конституционный Закон «О выборах в Республике Казахстан» был разработан в ответ на поручение Президента, озвученное на втором заседании Национального совета общественного доверия [21]. Законопроект нацелен на реализацию политики, обеспечивающей равный доступ женщин и молодежи к избирательному процессу, что отражает общемировую тенденцию укрепления демократических принципов через включение

маргинализированных групп в политическую жизнь. В соответствии с предложениями законопроекта, в Конституционном законе «О выборах» установлено требование о резервировании не менее 30 % мест в избирательных партийных списках для женщин и молодежи. Это предложение подчеркивает стремление к созданию более инклюзивного избирательного процесса и поддерживает глобальные усилия по увеличению представленности данных социальных групп в политическом управлении.

В Казахстане наблюдается вариативность гендерного разрыва в оплате труда в зависимости от региона и отрасли. Наиболее заметный разрыв фиксируется в нефтяных и промышленных регионах, тогда как в аграрных и южных регионах он минимален. В мегаполисах, включая Алматинскую область и город Шымкент, гендерный разрыв в заработной плате также меньше, и наблюдается тенденция к равенству оплаты труда во всех группах классификатора занятий.

Тем не менее, несмотря на прогресс в глобальном рейтинге гендерного равенства, существенный гендерный разрыв в оплате труда остается актуальным вопросом. Разрыв наиболее выражен в секторах рабочих промышленности, строительства и транспорта, а также среди специалистов-профессионалов.

Для устранения гендерного разрыва в оплате труда важно проводить детальный анализ по регионам и отраслям. Работодатели должны стремиться к обеспечению равного вознаграждения за одинаковую работу, независимо от пола сотрудника. Важно также улучшение законодательства и проведение информационных кампаний для повышения осведомленности о проблеме гендерного разрыва в оплате труда.

Необходимо также реализовать образовательные программы, способствующие профессиональному развитию женщин в сферах, где разрыв в оплате труда наиболее значителен. Создание благоприятной рабочей среды, где все работники чувствуют себя уважаемыми и равноправными, является еще одним ключевым фактором. Регулярный мониторинг и анализ заработной платы необходимы для эффективного устранения гендерного разрыва в оплате труда в Казахстане.

На протяжении карьеры женщины часто сталкиваются с различными барьерами, некоторые из которых являются очевидными, а другие скрытыми. Например, случай, когда женщине, являющейся матерью маленького ребенка, отказывают в повышении по причине неподходящей квалификации, хотя настоящая причина кроется в предположениях руководства о ее нежелании путешествовать или брать на себя дополнительные обязанности из-за семейных обязательств. Такие ситуации свидетельствуют о влиянии гендерных стереотипов на профессиональное продвижение.

Преодоление структурных барьеров может быть достигнуто через активное вовлечение наставников и спонсоров. Наставничество ориентировано на развитие и рост на текущей должности, в то время как спонсорство направлено на продвижение к следующей позиции. Важно для женщин стремиться к поддержке со стороны спонсоров-мужчин, занимающих высокие руководящие должности, что может укрепить их авторитет и предоставить дополнительные возможности для карьерного роста. Тактика для поиска спонсора может включать в себя прямое обращение к потенциальному спонсору или использование связей для организации встречи и обсуждения карьерных целей.

Изменение институционального мышления является ключевым элементом в преодолении гендерного неравенства на руководящих уровнях. Стереотипы и предвзятость часто препятствуют продвижению женщин, особенно когда эти предубеждения являются бессознательными. Исследования показывают, что бессознательные предубеждения могут существенно влиять на восприятие женщин как лидеров и ограничивать их карьерный потенциал. Одним из способов преодоления этих барьеров является активное и последовательное выражение женщинами своих карьерных амбиций и готовности к новым вызовам, что помогает разрушить существующие стереотипы и изменить восприятие женщин на рабочем месте.

Индивидуальные установки и поведение могут служить дополнительными ограничениями для женщин на рабочем месте. Примером этого является тенденция женщин к выполнению менее заметных, но время затратных задач в офисе, таких как организационные и поддерживающие обязанности. Это включает в себя приготовление кофе, ведение записей, организацию корпоративных мероприятий и помощь новым сотрудникам. Хотя эти задачи важны для функционирования компании, они часто не признаются и не оцениваются на должном уровне. В то же время мужчины склонны участвовать в более заметных и признанных видах деятельности.

Решение этой проблемы для женщин заключается в снижении добровольного участия в таких задачах, передавая часть ответственности другим сотрудникам, включая мужчин. При назначении задач необходимо стремиться к равномерному распределению обязанностей среди сотрудников обоих полов.

В современном обществе большое внимание уделяется балансу между работой и личной жизнью, что ценится как мужчинами, так и женщинами. Несмотря на это, многие компании продолжают придерживаться традиционных графиков и структур. Решение этой проблемы может заключаться в поиске работодателей, которые ценят гибкий подход к рабочему процессу, или в инициировании изменений в существующих условиях труда в своей компании. Важно отметить, что современные компании более открыты к предложениям и инициативам со стороны своих сотрудников, что создает возможности для изменения корпоративной культуры и политики в сторону большей гибкости и сбалансированности.

Можно предложить ряд программ поддержки женщин-руководителей, направленных на преодоление гендерных барьеров карьерного роста. Программы должны включать комплексные меры, ориентированные как на устранение структурных, так и индивидуальных барьеров. Одной из ключевых инициатив может стать программа наставничества и спонсорства, которая помогает женщинам в развитии профессиональных навыков и продвижении по карьерной лестнице. Наставники и спонсоры, занимающие высокие руководящие позиции, могут оказывать поддержку в виде консультаций, обеспечения доступа к важным ресурсам и рекомендации для продвижения на более высокие должности.

Также важным направлением является создание образовательных и тренинговых программ, направленных на укрепление профессиональных и лидерских навыков у женщин. Это может включать обучение по вопросам управления, коммуникации, решения конфликтов и развития эмоционального интеллекта. Необходимо также разработать инициативы, направленные на изменение корпоративной культуры и повышение осведомленности о гендерных стереотипах и предубеждениях. Это может включать в себя проведение семинаров и тренингов по гендерному равенству для всех сотрудников, а также внедрение политик и практик, которые способствуют созданию более инклюзивного и поддерживающего рабочего места.

Стратегия, направленная на преодоление гендерных барьеров и экономических проблем, связанных с гендерным равенством на рабочем месте, заключается в введении и активном продвижении политик равной оплаты за равный труд. Эта стратегия подразумевает обеспечение того, чтобы за одинаковую работу, выполняемую на одинаковых должностях, женщины и мужчины получали одинаковую заработную плату. В рамках этой стратегии компании должны провести тщательный аудит своих заработных плат для выявления и устранения любых необоснованных различий в оплате, которые могут существовать из-за гендерных предвзятостей. Для реализации такой стратегии компании должны установить четкие и прозрачные критерии для определения заработной платы, которые базируются на квалификации, опыте и выполнении работы, а не на гендере. Это включает в себя пересмотр структур вознаграждения и системы продвижения, чтобы исключить любую субъективность, которая может привести к гендерному дисбалансу. Кроме того, необходимо регулярное обучение руководителей и HR-специалистов для повышения осведомленности о гендерной справедливости и методах борьбы с неосознанной предвзятостью.

Дополнительно, компании могут ввести механизмы отчетности и мониторинга, которые позволят регулярно отслеживать и оценивать эффективность внедряемых изменений. Создание внутренних и внешних отчетов по заработной плате по гендерному признаку способствует поддержанию прозрачности и дает стимул к соблюдению установленных стандартов.

Эффективное применение политики равной оплаты труда не только способствует снижению гендерного неравенства, но и повышает моральный дух сотрудников, укрепляет корпоративную культуру и улучшает восприятие компании как справедливого и привлекательного работодателя.

Для устранения гендерного разрыва в оплате труда и представленности на руководящих должностях необходимы меры по обеспечению прозрачности и справедливости в процессах найма, продвижения и оплаты труда. Это может включать регулярный анализ зарплат и принятие мер для устранения разрывов в оплате труда между мужчинами и женщинами.

С целью решения проблемы гендерного неравенства в семейных и профессиональных обязанностях важно сосредоточиться на создании условий, которые способствуют равному участию обоих роди-

лей в уходе за детьми и домашнем хозяйстве. Одним из эффективных подходов может стать разработка и внедрение государственных программ, предоставляющих обоим родителям равные и достаточные отпуска по уходу за ребенком. Это позволяет не только справедливо распределить семейные обязанности, но и уменьшить профессиональное отставание женщин, которое часто возникает из-за длительных перерывов в работе, связанных с рождением и воспитанием детей. Подобная политика должна сопровождаться законодательными гарантиями возвращения на работу после отпуска, что снижает риск увольнения и поддерживает карьерное развитие.

Другой подход заключается в усилении корпоративной ответственности через внедрение гибких рабочих условий, таких как возможность удаленной работы, гибкий график, и частичная занятость. Это особенно актуально для женщин, которые стремятся совмещать карьерные амбиции с ролью основного ухаживающего за детьми. Корпорации, принимающие такие меры, помогают снизить рабочее давление и предоставляют женщинам больше возможностей для профессионального роста и развития. Важно, чтобы такие политики были подкреплены корпоративной культурой, которая ценит равенство и разнообразие, и где не возникает дискриминация против тех, кто выбирает воспользоваться этими возможностями. Эти подходы могут значительно улучшить карьерные перспективы женщин, сократить гендерные разрывы в профессиональной сфере и способствовать созданию более справедливого общества.

В целом, для эффективного преодоления гендерных барьеров карьерного роста требуется системный подход, включающий как изменения на уровне организаций, так и на уровне общественного сознания и законодательства.

ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ (ВЫВОДЫ)

Несмотря на достижение определенного уровня гендерного паритета в рабочей сфере, женщины продолжают сталкиваться с множественными препятствиями на пути к руководящим должностям. Эти барьеры многообразны и включают в себя как явные, так и скрытые формы гендерной дискриминации и стереотипов. Особое внимание уделяется индивидуальным установкам женщин, которые зачастую включают принятие на себя менее заметных и недооцениваемых обязанностей на рабочем месте, а также стремление к балансу между работой и личной жизнью.

Важны программы поддержки женщин-руководителей, включая наставничество и спонсорство. Для успешного продвижения женщин на руководящие должности критически важно преодоление как структурных, так и институциональных барьеров, включая борьбу со стереотипами и предубеждениями в корпоративной среде.

Акцент нужно сделать на необходимости изменения корпоративной культуры и политики, чтобы она в большей степени отвечала требованиям гендерного равенства и предоставляла равные возможности для карьерного роста независимо от пола. Прогресс в области гендерного равенства в профессиональной сфере требует активных усилий как со стороны организаций, так и со стороны общества в целом для создания более справедливой и инклюзивной рабочей среды.

Список источников

1. Guy M. E. Organizational Architecture, Gender and Women's Career // Review of Public Personnel Administration. – 1994. – № 2. – Р. 77-90.
2. Бегалиева С. Б., Оналбаева А. Т., Токтарова Т. Ж. Гендерные стереотипы в казахской коммуникативной культуре // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2017. - № 4. – С. 52-67.
3. Темирбекова Ж.А. В науке для женщин тоже существует «стеклянный потолок» и «липкий пол» [Электронный ресурс] // Наука.кз [web-портал]. – 2022. – URL: https://nauka.kz/page.php?page_id=992&lang=1&article_id=6032 (Дата обращения: 08.11.2023).
4. Morrison A. M., White R. P., Van Velsor E. The Center for Creative Leadership. Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations. - NY: Addison Wesley, 1987. – 520 p.

5. Broner C. K. Men, Women, and the Glass Escalator // Women on Business [Электронный ресурс] // Women on business [web-портал]. – 2022. – URL: <https://www.womenonbusiness.com/men-women-the-glass-escalator/> (Дата обращения: 08.11.2023).
6. Cloninger S. Exploring the Lives of Women Who Lead: dissertation, 2017 [Электронный ресурс] // Aura [web-портал]. – 2022. – URL: <https://aura.antioch.edu/etds/370> (Дата обращения: 13.11.2023).
7. Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Белова О. Е. Социальные представления о гендерных различиях в разных сферах жизни: апробация опросника и проверка надежности шкал // Петербургский психологический журнал. – 2019. – № 27. – С. 88-114.
8. The Global Gender Gap Report 2020 by World Economic Forum [Электронный ресурс] // We forum [web-портал]. – 2020. – URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (Дата обращения: 13.11.2023).
9. U. S. Glass Ceiling Commission. A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital (Final Report of the Commission). – Washington DC: U. S. Government Printing Office, 1995. – 61 p.
10. Гуриева С. Д., Марарица Л. В., Казанцева Т. В. Социальные и организационные факторы проявления гендерного неравенства в организации // Мужское измерение работы и семьи в современном мире: государственная политика и практики повседневности: сборник материалов Междунар. науч.-практич. конф. / под общ. ред. И. В. Фроловой. – Уфа: Инеш, 2020. – С. 126-134.
11. Зизевская Е. С., Щукина М. А. Зарубежные методики психологической диагностики сексизма // Современная зарубежная психология. – 2019. – № 3. – С. 68-77.
12. Марарица Л. В., Казанцева Т. В., Гуриева С. Д. Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы // Психология человека в образовании. – 2019. – № 1. – С. 44-52.
13. Morgan M. S. Glass Ceilings and Sticky Floors // Economic History Working Papers. – 2015. – № 228. – P. 56-67.
14. Peterson H. Is Managing Academics «women's work»? Exploring the Glass Cliff in Higher Education Management // Educational Management Administration and Leadership. – 2016. – № 1. – P. 112-127.
15. Williams C. L. The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions // Social Problems. - 1992. - № 3. - P. 253-267. (журнал)
16. Wirth L. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. - Geneva: ILO, 2001. – 450 p.
17. Рощин С. Ю., Солнцев С. А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 52 с.
18. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2022. – Geneva, 2022. – 374 p.
19. Разрыв в гендерном неравенстве. Центр развития трудовых ресурсов [Электронный ресурс] // Enbek.kz [web-портал]. – 2022. – URL: <https://iac.enbek.kz/sites/default/files/2022-07-21%20Гендерный%20разрыв%20Казахстана%20РУС.pdf> (Дата обращения: 19.11.2023).
20. Закон Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 67-VII «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социальной защиты отдельных категорий граждан» [Электронный ресурс] // Закон.кз [web-портал]. – 2024. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33623622 (Дата обращения: 19.11.2023).
21. Конституционный закон Республики Казахстан от 25 мая 2020 года № 335-VI «О внесении дополнений в Конституционный закон Республики Казахстан «О выборах в Республике Казахстан» [Электронный ресурс] // Закон.кз [web-портал]. – 2024. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38968768 (Дата обращения: 19.11.2023).

References

1. Guy, M. E. (1994). Organizational Architecture, Gender and Women's Career. Review of Public Personnel Administration, 2, 77-90.
2. Begaliev, S. B., Onalbaeva, A. T., & Toktarova, T. Zh. (2017). Gendernye stereotipy v kazahskoj kommunikativnoj kulture. Vestnik Omskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Gumanitarnye issledovaniya, 4, 52-67 (In Russian).

3. Temirbekova, Zh. A. (2022). V nauke dlya zhenshin tozhe sushestvuet «steklyannyj potolok» i lipkij pol. Nauka.kz. Retrieved November 8, 2023, from www.nauka.kz (In Russian).
4. Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* Addison Wesley, New York. 520 p.
5. Broner, C. K. (2022). Men, Women, and the Glass Escalator. *Women on Business*. Retrieved November 8, 2023, from <https://womenonbusiness.com>.
6. Cloninger, S. (2022). *Exploring the Lives of Women Who Lead: Dissertation*. Antioch University Repository and Archive (AURA). Retrieved November 13, 2023, from <https://aura.antioch.edu>.
7. Gurieva, S. D., Kazanceva, T. V., & Belova, O. E. (2019). Socialnye predstavleniya o gendernyh razlichiyah v raznyh sferah zhizni: aprobaciya oprosnika i proverka nadezhnosti shkal. *Peterburgskij psihologicheskij zhurnal*, 27, 88-114 (In Russian).
8. World Economic Forum. (2022). *The Global Gender Gap Report*. Retrieved November 13, 2023, from <https://weforum.org>.
9. U. S. Glass Ceiling Commission. (1995). *A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital (Final Report of the Commission)*. Washington, DC: U. S. Government Printing Office. 61 p.
10. Gurieva, S. D., Mararica, L. V., & Kazanceva, T. V. (2020). Socialnye i organizacionnye faktory proyavleniya gendernogo neravenstva v organizacii. In *Muzhskoe izmerenie raboty i semi v sovremennom mire: gosudarstvennaya politika i praktiki povsednevnosti: sbornik materialov Mezhdunar. nauch.-praktich. konf., Inesh, Ufa*, 126-134 (In Russian).
11. Zizevskaya, E. S., & Shukina, M. A. (2019). Zarubezhnye metodiki psihologicheskoy diagnostiki seksizma. *Sovremennaya zarubezhnaya psihologiya*, 3, 68-77 (In Russian).
12. Mararica, L. V., Kazanceva, T. V., & Gurieva, S. D. (2019). Fenomen gendernogo neravenstva kak faktor karernogo kapitala zhenshiny: postanovka problemy. *Psihologiya cheloveka v obrazovanii*, 44-52. (In Russian).
13. Morgan, M. S. (2015). Glass Ceilings and Sticky Floors. *Economic History Working Papers*, 56-67.
14. Peterson, H. (2016). Is Managing Academics "women's work"? Exploring the Glass Cliff in Higher Education Management. *Educational Management Administration and Leadership*, 112-127.
15. Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 253-267.
16. Wirth, L. (2001). *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*. ILO, Geneva. 450 p.
17. Roshin, S. Yu., & Solncev, S. A. (2006). Kto preodolevaet «steklyannyj potolok»: vertikalnaya gendernaya segregaciya v rossijskoj ekonomike. GU VShE, Moscow. 52 p. (In Russian).
18. World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report*. Geneva. 374 p.
19. Centr razvitiya trudovyh resursov. (2022). Razryv v gendernom neravenstve. *Enbek.kz*. Retrieved November 19, 2023, from <https://enbek.kz> (In Russian).
20. Zakon Respubliki Kazakhstan ot 12 oktyabrya 2021 goda № 67-VII «O vnesenii izmenenij i dopolnenij v nekotorye zakonodatelnye akty Respubliki Kazakhstan po voprosam socialnoj zashity ot delnyh kategorij grazhdan». *Zakon.kz*. Retrieved November 19, 2023, from <https://zakon.kz> (In Russian).
21. Konstitucionnyj zakon Respubliki Kazakhstan ot 25 maya 2020 goda № 335-VI «O vnesenii dopolnenij v Konstitucionnyj zakon Respubliki Kazakhstan «O vyborah v Respublike Kazakhstan». *Zakon.kz*. Retrieved November 19, 2023, from <https://zakon.kz> (In Russian).

**GENDER BARRIERS TO CAREER GROWTH AND SUPPORT
PROGRAMS FOR WOMEN MANAGERS**

Zh. A. Lyan^{1*}, G. K. Nietalina¹, G. J. Tayauova¹

¹Turan University, Almaty, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

In the modern world, where equality and justice are the key principles of social development, the issue of gender equality in the workplace is becoming particularly relevant. This article analyzes the gender barriers that women face in the process of career growth and examines effective support programs aimed at strengthening their positions in leadership roles.

Purpose of the research – analyze gender barriers to leadership positions and evaluate the effectiveness of support programs for women leaders.

Methodology – use of such methods of analysis as comparison, collation, systematization and statistical analysis.

Originality / value – manifested in an integrated approach to the problem of gender inequality in career growth, which takes into account both structural and institutional, as well as individual and socio-cultural aspects.

Findings – consist in the formulation of specific strategies and recommendations for organizations and government agencies to eliminate gender barriers in career growth. This includes the development of effective mentoring and sponsorship programs, the creation of educational and training programs, as well as the introduction of changes in corporate culture to reduce gender bias and stereotypes. The recommendations presented in the article can be used to shape gender equality policies and create a more equitable and inclusive work environment in various organizations and industries.

Keywords: gender equality, career growth, female managers, gender barriers, mentoring, corporate culture.

**ГЕНДЕРЛІК МАНСАПТЫҚ КЕДЕРГІЛЕР ЖӘНЕ ӘЙЕЛ
КӨШБАСШЫЛАРДЫ ҚОЛДАУ БАҒДАРЛАМАЛАРЫ**

Ж. А. Лян^{1*}, Г.К. Ниеталина¹, Г.Ж. Таяуова¹

¹Тұран Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы

АНДАТПА

Теңдік пен әділеттілік әлеуметтік дамудың негізгі қағидалары болып табылатын қазіргі әлемде жұмыс орнындағы гендерлік теңдік мәселесі ерекше өзектілікке ие. Бұл мақала әйелдердің мансаптық дамуында кездесетін гендерлік кедергілерді қарастырады және олардың көшбасшылық рөлдердегі ұстанымдарын нығайту үшін тиімді қолдау бағдарламаларын зерттейді.

Зерттеу мақсаты – басшы лауазымдарға гендерлік кедергілерді талдау және әйел басшыларды қолдау бағдарламаларының тиімділігін бағалау.

Әдіснамасы – салыстыру, жүйелеу және статистикалық талдау сияқты талдау әдістерін қолданудан тұрады.

Зерттеудің бірегейлігі / құндылығы – құрылымдық және институционалдық, сондай-ақ жеке және әлеуметтік-мәдени аспектілерді ескеретін мансаптық өсудегі гендерлік теңсіздік мәселесіне кешенді көзқарас.

Зерттеу нәтижелері – мансаптық өсудегі гендерлік кедергілерді жою үшін ұйымдар мен мемлекеттік құрылымдар үшін нақты стратегиялар мен ұсыныстарды тұжырымдау болып табылады. Бұған