

МРНТИ 06.77.59

УДК 338.2

JEL J16

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2025-1-4-98-112>

БАКТЫМБЕТ А.С.,*¹

к.э.н., ассоциированный профессор.

*e-mail: assem.baktymbet@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-8441-1782

СЕРИККЫЗЫ А.,²

PhD, ассоциированный профессор.

e-mail: a.serikkyzy@almau.edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-3313-5417

БАКТЫМБЕТ С.С.,³

к.э.н., доцент.

e-mail: saule_sbs@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-8446-4456

АХМЕТОВА А.Б.,⁴

м.н.с.

e-mail: arsia.pev@gmail.com

ORCID ID: 0009-0001-3632-113

¹Казахский университет технологии и бизнеса,

г. Астана, Казахстан

²Алматы Менеджмент университет,

г. Алматы, Казахстан

³Академия политического менеджмента,

г. Астана, Казахстан

⁴Казахский университет технологии и бизнеса,

г. Астана, Казахстан

ГЕНДЕРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ЖЕНСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ФАКТОР ИНКЛЮЗИВНОГО РОСТА

Аннотация

Статья исследует вклад женского предпринимательства в формирование человеческого капитала и инклюзивного роста Казахстана. Цель работы – оценить текущий ландшафт участия женщин в бизнесе, выявить регуляторные, институциональные и рыночные барьеры и предложить контекстно адаптированные меры стимулирования в условиях цифровизации и перехода к экономике знаний. Методологически исследование сочетает анализ гендерно-дезагрегированной национальной статистики и регуляторной базы с международными индексами, кейс-стади лучших практик и эмпирическими тестами ассоциаций между женским предпринимательством и показателями продуктивности и инноваций. Результаты фиксируют устойчивые гендерные разрывы в доступе к финансам и оплате труда, укоренившуюся секторальную сегрегацию и недопредставленность женщин в высокодоходных отраслях и средних/крупных фирмах при выраженной региональной неоднородности активности women-led МСП. Научная новизна заключается в интеграции гендерного подхода в теорию человеческого капитала и в формализацию причинно-следственного механизма. Этот механизм, прошедший количественную верификацию, демонстрирует, как женское предпринимательство, усиливая человеческий и социальный капитал (управленческие, финансовые, STEM/ICT-компетенции, сети), повышает производительность, инновации и в итоге способствует инклюзивному экономическому росту. Практическая значимость выражена в комплексе рекомендаций: совершенствование гендерно-дезагрегированного мониторинга, целевые финансовые инструменты, гендерно-чувствительные закупки, расширение инкубации и акселерации, развитие STEM/ICT-навыков и инвестиции в инфраструктуру ухода. Интеграция этих рекомендаций в программы поддержки МСП, региональную политику и стратегии гендерного равенства укрепляет человеческий капитал и устойчивость долгосрочного роста. Полученные результаты могут быть использованы при формировании политики устойчивого развития, программ поддержки МСП и стратегий гендерного равенства.

Ключевые слова: человеческий капитал, гендерное равенство, женское предпринимательство, инклюзивный рост, образование, рынок труда, устойчивое развитие.

Введение

Гендерное измерение человеческого капитала становится все более значимым направлением в современных научных исследованиях, особенно в контексте трансформации экономик и усиливающейся необходимости обеспечения инклюзивного роста. В условиях глобального перехода к цифровой экономике и инновационному развитию особую актуальность приобретают вопросы участия женщин в экономической деятельности, а женское предпринимательство рассматривается как важнейший механизм раскрытия потенциала человеческого капитала.

Предыдущие исследования, включая труды Г. Беккера, Д. Батлер, А. Сена и представителей институциональной экономической школы, подчеркивают, что инвестиции в человеческий капитал невозможны без обеспечения равного доступа к ресурсам и возможностям для всех социальных групп, включая женщин. Тем не менее, несмотря на активное развитие гендерной повестки в международных программах (Цели устойчивого развития, стратегии Всемирного банка, ОЭСР, ПРООН), в национальных контекстах сохраняются серьезные вызовы, связанные с ограниченным участием женщин в предпринимательстве, особенно в инновационно-технологических и капиталоемких отраслях.

В Казахстане реализуется ряд стратегий, направленных на расширение прав и возможностей женщин, включая законодательные меры, программы поддержки МСП и развитие женского лидерства. Однако в условиях сохраняющейся гендерной сегрегации на рынке труда, неравенства в оплате труда и ограниченного доступа к финансированию, женский предпринимательский потенциал остается недостаточно реализованным. При этом отсутствие гендерно-дезагрегированной статистики по вкладу женщин в ВВП и структуру занятости затрудняет выработку обоснованной политики развития.

Таким образом, существует как научный, так и практический запрос на комплексное исследование роли женского предпринимательства в формировании человеческого капитала и его влияния на устойчивость и инклюзивность экономического роста. Состояние изученности в странах Центральной Азии, включая Казахстан, указывает на дефицит эмпирических и сравнительных исследований, а также на нехватку интеграции гендерных подходов в экономическую аналитику.

Объектом настоящего исследования выступает система человеческого капитала в условиях социально-экономической трансформации.

Предметом исследования являются гендерные аспекты предпринимательской активности женщин как элемента формирования и реализации человеческого капитала в экономике Казахстана.

Цель исследования заключается в комплексной оценке роли женского предпринимательства как институционального механизма формирования и эффективной реализации человеческого капитала в Казахстане, а также в выявлении факторов, способствующих повышению экономической инклюзии женщин и устойчивости социально-экономического развития на основе гендерно ориентированных подходов.

Задачи исследования:

- ♦ систематизировать международный и национальный опыт развития женского предпринимательства как фактора формирования человеческого капитала и инклюзивного экономического роста;
- ♦ проанализировать динамику и структуру участия женщин в экономике Казахстана с учетом организационно-правовых форм предпринимательства, отраслевой принадлежности и региональной представленности, определяя их вклад в воспроизводство и развитие человеческого потенциала;
- ♦ выявить институциональные, социальные и экономические барьеры, ограничивающие участие женщин в предпринимательской деятельности, и оценить их влияние на реализацию человеческого капитала;
- ♦ обосновать направления стимулирования женского предпринимательства в секторах с высокой добавленной стоимостью как инструмента эффективного использования интеллектуального, образовательного и трудового потенциала женщин;

♦ разработать предложения по совершенствованию гендерно-дезагрегированной статистики, а также по институциональному закреплению политики гендерной инклюзии в стратегиях развития человеческого капитала.

Методология исследования базируется на применении гендерного и институционального подходов, методах сравнительного анализа, контент-анализа глобальных индексов: Global Gender Gap Index (WEF), Human Capital Index (World Bank, Gender Inequality Index (UNDP); анализа статистических данных Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан; визуализации данных на основе библиографического анализа), также кейс-методе для изучения практик поддержки женского бизнеса в странах ОЭСР и СНГ, SWOT-анализа для оценки национальной предпринимательской среды с гендерной перспективы.

Гипотеза исследования заключается в том, что расширение участия женщин в предпринимательской деятельности, в особенности в секторах с высокой добавленной стоимостью, оказывает значимое влияние на развитие человеческого капитала, способствует повышению уровня инклюзивности экономического роста и увеличивает устойчивость национальной экономики.

Практическая значимость результатов исследования заключается в разработке обоснованных рекомендаций по повышению эффективности женского предпринимательства как механизма воспроизводства и расширения человеческого капитала в Казахстане. Полученные результаты могут быть использованы при формировании государственной и региональной политики поддержки малого и среднего предпринимательства с учетом гендерного измерения; совершенствовании инструментов гендерно-дезагрегированной статистики для более точной оценки вклада женщин в экономику и развитие человеческого потенциала; подготовке аналитических и стратегических документов в рамках реализации Целей устойчивого развития, в частности ЦУР 5 (гендерное равенство) и ЦУР 8 (достойная работа и экономический рост). Результаты исследования могут быть использованы в программах развития МСП, стратегиях устойчивого роста, а также при формировании национальной гендерной политики и планировании регионального развития.

Материалы и методы

Изучение гендерных аспектов в контексте человеческого капитала неизменно сопряжено с проблематикой социального и экономического неравенства. С целью выявления содержания и структуры гендерного неравенства был проведен библиографический анализ 100 научных публикаций, представленных в базе Web of Science. На первом этапе исследования сформирован поисковый запрос, включающий ключевые слова и фразы, отражающие основные аспекты проблемы («gender inequality», «human capital», «inclusive growth» и др.). С помощью инструмента визуализации VosViewer были выделены шесть тематических кластеров: неравенство в оплате труда, влияние гендерного разрыва на экономический рост, распределение богатства, индексы и методы измерения неравенства, стратегии сокращения гендерного разрыва и механизмы перераспределения доходов (рисунок 1).

Каждое из направлений было детализировано с учетом взаимосвязанных понятий, таких как «образование», «технологии», «институциональные барьеры», «капитализация знаний» и «инклюзивная политика». Проведенный обзор позволил систематизировать существующие знания, выявить взаимосвязи и наметить направления дальнейших исследований. Результаты анализа представлены в виде картографической сети, визуализирующей взаимосвязи между ключевыми категориями.

Таким образом, обзор научной литературы по теме гендерного неравенства позволил не только структурировать теоретическую базу, но и обосновать необходимость комплексного подхода к изучению гендерных аспектов развития человеческого капитала в целях достижения инклюзивного роста.

В качестве следующего этапа исследования была осуществлена интерпретация международного нормативного и статистического контекста. Особое внимание уделено концептуализации гендера как социального конструкта, влияющего на доступ к ресурсам, занятости, образованию и возможностям карьерного роста [1–9]. В соответствии с определением Программы

развития ООН гендерное равенство представляет собой равенство прав, обязанностей и возможностей для мужчин и женщин во всех сферах жизни [10]. Эта позиция нашла отражение и в трудах лауреата Нобелевской премии Амартия Сена [11], подчеркивавшего важность равного доступа к человеческим возможностям как необходимого условия экономического развития.

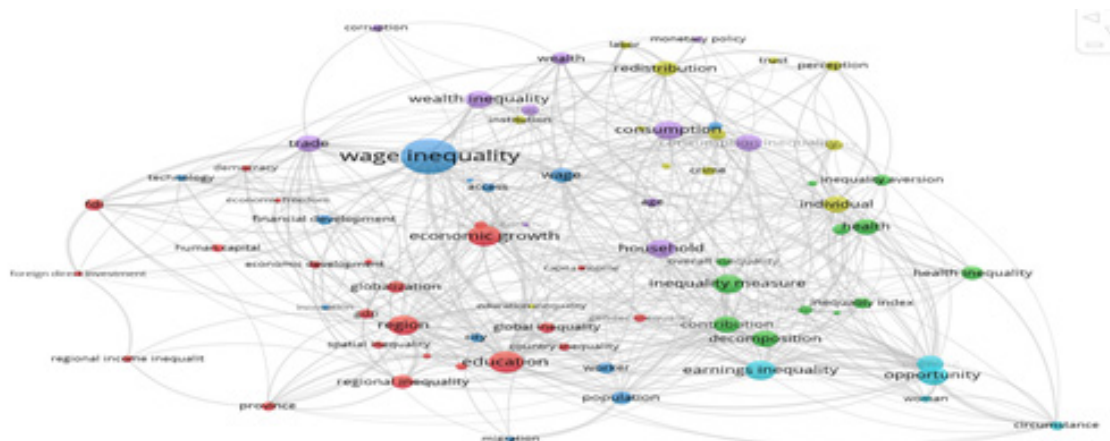


Рисунок 1 – Библиографический анализ определения «неравенство»

Примечание: Составлено авторами.

Количественный анализ, основанный на агрегированных и гендерно-деагрегированных данных из официальных источников, таких как анализ докладов международных организаций, включая МВФ, Всемирный банк, ПРООН и ОЭСР, показал, что страны с высоким уровнем экономической и политической инклюзии женщин демонстрируют более высокие показатели ВВП, качество государственного управления и уровень инновационной активности [12–14]. Например, согласно данным Всемирного банка, устранение барьеров для женского предпринимательства может увеличить глобальный ВВП на 15%, а по расчетам McKinsey, полное вовлечение женщин в экономику может добавить 28 трлн долларов США к мировому ВВП к 2025 г. [15]. Наряду с этим проведен SWOT-анализ институциональной среды женского предпринимательства в Казахстане и сравнительный анализ с государствами ОЭСР и СНГ по показателям индексной оценки (Global Gender Gap Index, Women Business and the Law Index и др.).

Особое внимание в работе уделено казахстанскому контексту. Проведенный сравнительный кейс-анализ практик поддержки женского бизнеса и вовлечения женщин в высокотехнологичные сектора в странах с успешной реализацией гендерно-чувствительной экономической политики (например, Канада, Германия, Россия) позволил проверить эмпирическую гипотезу и адаптировать практики, применимые для Казахстана с учетом институциональных и культурных особенностей.

Проведен анализ национальной нормативно-правовой базы, включая Закон РК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», действующие стратегии, программы и международные обязательства [16–19]. Рассмотрены инициативы Совета деловых женщин при НПП «Атамекен», Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан, Фонда развития предпринимательства «Даму» и другие инструменты поддержки женского предпринимательства и факторы, влияющие на его развитие. Оценка влияния факторов проводилась на основе моделей линейной регрессии, с использованием переменных: доля женщин в предпринимательстве (в целом и по отраслям), доступ к финансированию, различия в доходах, разрывы в заработной плате, темпы роста занятости и др.

Корреляционно-регрессионный анализ позволил установить взаимосвязи между женской предпринимательской активностью и показателями развития человеческого капитала (участие женщин в МСП и рост занятости, уровень образования и рост инноваций), протестировать гипотезу о значимом влиянии женского предпринимательства на макроэкономические показатели, определить факторы с наибольшим вкладом в развитие человеческого капитала и предложить фокусные зоны для политики.

Комплексный подход позволил всесторонне оценить барьеры и драйверы развития человеческого капитала через призму гендера, а также предложить обоснованные рекомендации по реализации политики инклюзивного роста.

Результаты и обсуждение

Участие женщин в предпринимательстве все чаще рассматривается в современной научной литературе как ключевой драйвер формирования человеческого капитала, стимулирования инноваций, повышения занятости и усиления социальной устойчивости. С позиций институционального и гендерного подходов женское предпринимательство способствует диверсификации экономических структур и повышению адаптивности национальных экономик к внешним вызовам. Исследования, проведенные Всемирным банком, ОЭСР и МВФ, подтверждают, что вовлечение женщин в предпринимательскую и управленческую деятельность коррелирует с более высокими показателями ВВП на душу населения, ростом производительности и улучшением качества управления [20–21].

Несмотря на это, в большинстве стран мира сохраняются значительные барьеры для реализации женского потенциала в бизнесе. По данным глобального рейтинга Всемирного банка по правовой и экономической вовлеченности женщин в 2023 г. (таблица 1), Казахстан с показателем 75,6 уступает ряду стран СНГ, включая Армению (90,6), Узбекистан (82,5) и Кыргызстан (76,9). Индекс охватывает правовые рамки, доступ к ресурсам, равенство в заработной плате, участие в управлении, деловую активность и доступ к образованию.

Это свидетельствует о наличии институциональных и нормативных ограничений, затрудняющих равный доступ женщин к ресурсам, управленческим позициям и высокодоходным отраслям экономики. Более того, только 32 страны мира, согласно данным ILO и WBL, имеют эффективно действующие механизмы обеспечения прозрачности оплаты труда и устранения гендерного разрыва несмотря на то, что 98 стран формально закрепили принцип «равной оплаты за труд равной ценности».

Таблица 1 – Рейтинг Всемирного банка по экономическому участию женщин в мире

Страна	Балл	Страна	Балл	Страна	Балл
Бельгия	100,0	Косово	91,9	Африка	77,5
Канада	100,0	Руанда	91,9	Кыргызстан	76,9
Дания	100,0	Албания	91,3	Суринам	76,3
Франция	100,0	Мальта	91,3	Бурунди	76,3
Германия	100,0	Тайвань	91,3	Кирибати	76,3
Греция	100,0	США	91,3	Сейшелы	76,3
Исландия	100,0	Армения	90,6	Беларусь	75,6
Ирландия	100,0	Болгария	90,6	Казахстан	75,6
Латвия	100,0	Молдова	90,6	Марокко	75,6
Люксембург	100,0	Монголия	90,6	Бутан	75,0
Нидерланды	100,0	Румыния	90,6	Гана	75,0
Португалия	100,0	Эквадор	89,4	Гондурас	75,0
Испания	100,0	Маврикий	89,4	Самоа	75,0
Швеция	100,0	Боливия	88,8	Тринидад и Тобаго	75,0
Эстония	97,5	Сальвадор	88,8	Индия	74,4
Финляндия	97,5	Мексика	88,8	Ямайка	74,4
Италия	97,5	Уругвай	88,8	Гватемала	73,8
Новая Зеландия	97,5	Грузия	88,1	Гвинея	73,8
Того	97,5	Корея	88,1	Мальдивы	73,8
Великобритания	97,5	Южная Африка	88,1	Россия	73,1
Примечание: Составлено авторами на основе источника [21].					

В Казахстане по состоянию на 01.01.2025 г. женщины составили 10 373 918 чел., или 52% от общей численности населения и 49% трудоспособного населения. Вместе с тем количественное присутствие женщин пока слабо отражается на их представленности в высокодоходных и управленческих сегментах. Несмотря на наличие законодательной базы, в Казахстане сохраняются барьеры в доступе женщин к высокооплачиваемым и управленческим позициям. В то же время опыт стран, реализующих активные гендерно-чувствительные политики (Канада, Германия, РФ), может быть полезен для адаптации в Казахстане. Например, Канада через инициативу Femmessor и стратегию Women Entrepreneurship Strategy демонстрирует эффективные механизмы финансирования и наставничества для женщин в инновационных секторах. Германия развивает инкубаторы для женщин-предпринимателей и внедряет STEM-образование, в то время как в России программы типа «Мама-предприниматель» способствуют вовлечению женщин в бизнес-среду.

По данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан (31.03.2025 г.), в стране число занятого населения составляет 9 214 184 чел., из них мужчин – 4 764 824 чел. (52%), женщин – 4 449 360 чел. (48%); безработное население – 449 807 чел., из них мужчин – 211 697 чел. (47%), женщин – 238 110 чел. (53%).

В таблице 2 показана численность населения по статусу участия в рабочей силе и возрасту.

Таблица 2 – Численность населения по статусу участия в рабочей силе и возрасту, человек (по состоянию на 31.03.2025 г.)

Население	Всего	Занятое население	Безработное население	Лица, не входящие в состав РС
Всего:	14 176 787	9 214 184	449 807	4 512 796
из них мужчин	6 767 495	4 764 824	211 697	1 790 974
из них женщин	7 409 292	4 449 360	238 110	2 721 822
в том числе:				
Поколение Z	3 350 310	1 773 452	62 039	1 514 819
из них мужчин	1 706 553	945 498	25 532	735 523
из них женщин	1 643 757	827 954	36 507	779 296
Поколение Y	5 020 056	4 437 858	215 469	366 729
из них мужчин	2 499 774	2 321 787	97 444	80 543
из них женщин	2 520 282	2 116 071	118 025	286 186
Поколение X	3 844 121	2 901 338	172 299	770 484
из них мужчин	1 816 955	1 449 134	88 721	279 100
из них женщин	2 027 166	1 452 204	83 578	491 384
Поколение бэби-бумеры (65 и старше)	1 962 300	101 536		1 860 764
Примечание: Составлено авторами на основе данных БНС АСПИР [22].				

Как видно из таблицы 2, гендерные различия среди занятых по возрасту демонстрируют максимальную вовлеченность женщин.

Поколение Y (1981–1996): участие в рабочей силе – 83,9% против 92,8% у мужчин (разрыв 8,9 п.п.). При одновременно высокой занятости и низкой доле вне рабочей силы (11,4% у женщин) именно женская часть поколения Y формирует «операционное ядро» экономики. Они закрывают основной спрос на квалифицированный наемный труд, быстрее адаптируются к цифровым и управленческим практикам и дают наибольший краткосрочный вклад в производительность и налоговую базу. Наибольший потенциал масштабирования женского МСП: переход из самозанятости в работодателей, выход в e-commerce и B2B-сервисы. При этом есть риски выпадения женщин из формального сектора вследствие Care-нагрузки (дети, родители).

Поколение X (1965–1980). У женщин занятость составляет 71,6% против 79,7% у мужчин (разрыв 8,1 п.п.). Высокая предпринимательская интенсивность (≈ 25 –26% занятых в статусах ИП/учредители/независимые/частная практика – максимум среди поколений). Роль женской страты поколения X – «стабилизатор и носитель опыта»: они концентрируются в устойчивых квалифицированных позициях, выступают наставницами для более молодых работников и предпринимательниц и поддерживают преемственность в семейном бизнесе. Возможные риски: рост доли вне рабочей силы (20%) на фоне предпенсионных переходов; обесценение навыков без upskilling/reskilling. Однако без адресных мер по продлению активного долголетия и гибкой занятости их вклад будет постепенно снижаться.

Поколение Z (1997–2012). Женская занятость пока низкая – 50,3% против 55,4% у мужчин (разрыв 5,1 п.п.), при этом 47,4% женщин остаются вне рабочей силы из-за продолжающегося обучения и создают пространство для быстрого прироста занятости при снижении входных барьеров. Роль женской части поколения Z – «стратегический резерв»: именно здесь формируется будущая база человеческого капитала; от качества первого рабочего места, доступа к стажировкам и цифровым навыкам зависит, станет ли эта страта источником ускорения инклюзивного роста или закрепит разрывы участия.

Поколение бэби-бумеры (1946–1964). Доля занятых в численности данной категории $\approx 5,17\%$, вне рабочей силы – 94,8%. В составе всех занятых доля 65+ порядка $\sim 1,1\%$ (101,5 тыс. из 9,21 млн). Сегмент 65+ – ключевой компонент «вне рабочей силы» и практически не представлен среди занятых. Это главный демографический фактор, объясняющий высокую величину внеэкономической активности и отражает невостребованный опыт и слабые механизмы «активного долголетия» в формальной экономике. На каждые 5 занятых приходится 1 человек 65+ вне рабочей силы (1,86 млн / 9,21 млн $\approx 0,20$), не считая прочих неактивных (студенты, уход за детьми и т.д.).

Бэби-бумеры – носители отраслевой памяти; могут использовать форматы наставничества (part-time/проектная занятость), что позволит трансформировать человеческий капитал в рост производительности у X и Y. Для части 65+ (особенно женщин) возможны домашние и низкозатратные формы бизнеса (ремесла, услуги ухода, кулинария, репетиторство, локальная переработка), при доступе к микрофинансированию и e-commerce. Поколение бэби-бумеров – крупнейший «статистический массив вне РС» (41% всех неактивных), но и важный резерв человеческого капитала.

Комбинация гибкой занятости, микропредпринимательства для женщин 60+, наставничества и цифровой поддержки позволяет превратить часть этой страты из чисто демографической нагрузки в измеримый вклад в инклюзивный рост.

Следовательно, для понимания ожидаемого воздействия необходимо учитывать нынешний сегментный состав женского бизнеса в стране.

Результаты эмпирического анализа подтверждают, что в Казахстане женское предпринимательство представлено преимущественно в сегменте индивидуального бизнеса, где барьеры входа ниже, но и потенциал масштабирования ограничен. По состоянию на 1 января 2025 г. женщины возглавляют 49% субъектов МСП, однако их участие в юридических лицах и крестьянских хозяйствах составляет лишь 28% и 29% соответственно (таблица 3).

Таблица 3 – Количество зарегистрированных субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП), возглавляемых женщинами, по состоянию на 1 января 2025 г.

Показатель	Всего	В том числе		
		юрлица	ИП	КХ
Всего субъектов МСП	2 262 392	468 018	1 523 035	271339
Субъекты МСП, возглавляемые женщинами	1 090 269	130 606	881 812	77 851
доля, %	49	28	58	29
Примечание: Составлено на основе источника [22].				

Это свидетельствует о том, что институциональные и финансовые барьеры продолжают сдерживать развитие масштабных и капиталоемких форм бизнеса, что, в свою очередь, огра-

ничивает вклад женщин в формирование человеческого капитала через создание рабочих мест и развитие инноваций.

По оценкам, вклад женского предпринимательства в ВВП РК составляет до 40%. Однако раздельный учет вклада в ВВП мужчин и женщин во всех отраслях, в том числе в сфере малого и среднего предпринимательства, Национальным бюро статистики не ведется.

Тем не менее сделать вывод об отсутствии реального равноправия на поприще предпринимательства можно на основе того, что на крупных, средних, малых предприятиях мужчины лидируют по видам деятельности. На крупных, средних предприятиях численность мужчин составляет 1501,8 тыс., тогда как женщин – 1296,2 тыс. То есть женщины-предприниматели заняты в большей степени в малом бизнесе.

Анализ регионального распределения (рисунок 2) показывает высокий уровень концентрации женского предпринимательства в крупнейших городах страны (Алматы, Астана), в то время как в новых или аграрно ориентированных регионах, таких как Улытау, Жетысу и Абай, наблюдается относительно низкий уровень вовлеченности женщин в предпринимательскую деятельность.

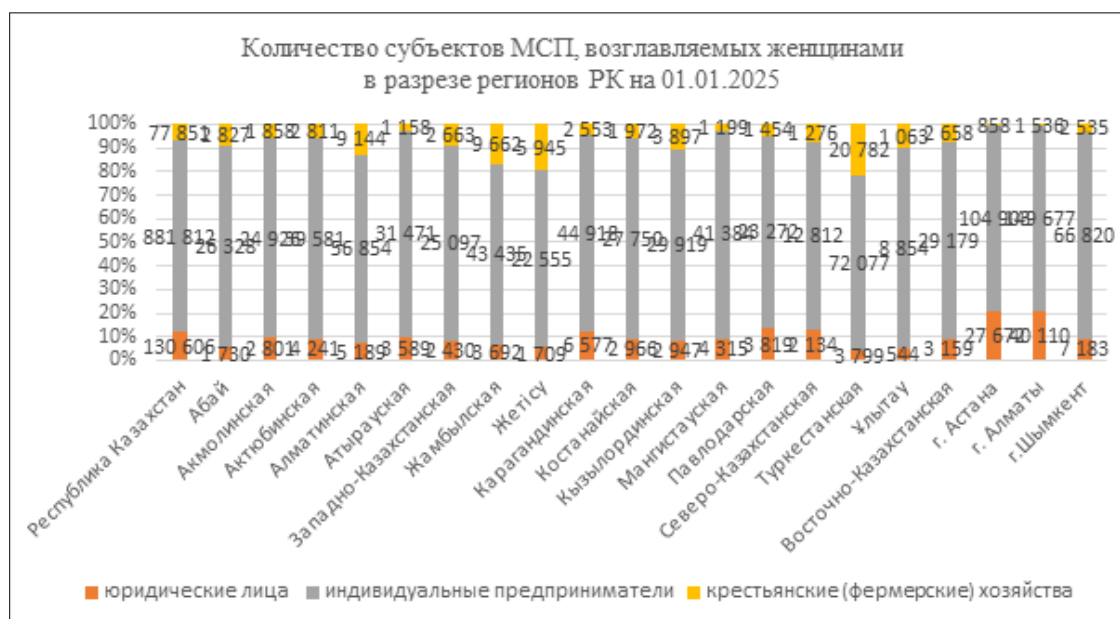


Рисунок 2 – Количество субъектов МСП, возглавляемых женщинами в РК в региональном разрезе по состоянию на 01.01.2025 г., ед.

Примечание: Составлено авторами на основе источника [22].

Это подтверждает неоднородность условий и необходимость разработки таргетированных мер поддержки, ориентированных на региональные особенности и доступность ресурсов. Такие меры могут включать развитие инфраструктуры деловой поддержки, программы менторства, субсидированное финансирование и образовательные инициативы.

С точки зрения структуры занятости женщин в экономике Казахстана выявлена высокая концентрация в секторах с низкой добавленной стоимостью и низкими уровнями оплаты труда, таких как образование, здравоохранение, социальное обслуживание и гостиничный бизнес. Как видно из рисунков 3 и 4, по данным за 2023 г. (за 2024 год отсутствуют официальные данные БНС АСПИР, но тренд сохраняется), в большинстве отраслей сохраняется устойчивый гендерный разрыв в оплате труда, достигающий в среднем 21%, а в ряде секторов (финансовые услуги, промышленность) – более 40%. Исключением является только сфера образования, где женщины получают незначительно больше мужчин, что, однако, не компенсирует общего уровня заработной платы ниже средней по стране.

К примеру, в Бельгии разрыв равен 3,4%, в Норвегии – 4,8%, ФРГ – 5,6%, Израиле – 22,7%, Южной Корее – 31,5%.

Следует отметить, что устранение гендерного разрыва в оплате труда, повышение участия женщин в управлении и лидерстве, а также стимулирование женской деловой активности на уровне регионов являются приоритетами национальной политики.



Рисунок 3 – Среднемесячная номинальная заработная плата женщин, тыс. тенге

Примечание: Составлено авторами по данным источника [22].



Рисунок 4 – Разрыв в оплате труда по полу и видам экономической деятельности, в %

Примечание: Составлено авторами по данным источника [22].

Как видно из рисунка 4, гендерный разрыв в оплате труда сохраняется в 15 из 16 видов экономической деятельности, за исключением сферы образования, где зарплата женщин незначительно превышает мужскую. Наиболее выраженное неравенство зафиксировано в сфере финансов и промышленности, где заработная плата мужчин превышает женскую на 40–50%.

Отсутствие системного гендерно-дезагрегированного учета вклада женщин в ВВП и валовую добавленную стоимость (ВДС) МСП существенно ограничивает возможности оценки реального вклада женского бизнеса в национальную экономику. В 2023 г. общий вклад МСП в ВВП составил 36%, однако доля, приходящаяся на субъекты, возглавляемые женщинами, не рассчитывается, что свидетельствует о пробелах в аналитической и статистической инфраструктуре и ограничивает возможности оценки их вклада в экономику.

Таким образом, проведенный анализ демонстрирует важность женского предпринимательства как компонента экономического роста и инклюзивного развития. Однако остаются значительные вызовы, связанные с масштабированием бизнеса, доступом к финансам и разрывом в оплате труда.

Полученные результаты подтверждают, что женское предпринимательство в Казахстане обладает значительным, но недостаточно реализованным потенциалом как источник развития человеческого капитала. Существует необходимость усиления политики инклюзии через:

- ♦ развитие секторальных программ по вовлечению женщин в высокотехнологичные и экспортно ориентированные отрасли;
- ♦ расширение доступности финансирования и инвестиционных инструментов для женщин;
- ♦ развитие региональных платформ делового взаимодействия и инкубационных центров;
- ♦ улучшение механизмов сбора и анализа гендерной статистики по предпринимательству и занятости;
- ♦ интеграцию гендерного анализа в стратегические документы по развитию человеческого капитала и устойчивому росту.

Системный подход к развитию женского предпринимательства позволит повысить эффективность использования человеческого капитала в экономике Казахстана, усилить его адаптивность к внешним шокам и сократить структурные неравенства на рынке труда.

Заключение

Результаты исследования подтверждают, что развитие женского предпринимательства является ключевым элементом инклюзивного экономического роста и устойчивого развития. Несмотря на то что почти половина субъектов малого и среднего предпринимательства в Казахстане возглавляется женщинами, существует значительный потенциал, который остается нераскрытым из-за институциональных барьеров, региональной диспропорции, ограниченного доступа к финансам и низкой представленности в высокодоходных секторах.

Агрегированные показатели рынка труда демонстрируют выраженную межпоколенческую дифференциацию участия и занятости, имеющую прямые последствия для инклюзивного роста через канал женского предпринимательства. Полученные результаты согласуются с тезисом, что женское предпринимательство выступает механизмом конвертации человеческого капитала в инклюзивный рост через три взаимосвязанных канала: 1) занятость и доходы (рост формальной занятости женщин и их заработков); 2) диверсификация МСП (сдвиг из низкопроизводительных сегментов в более технологичные и экспортно ориентированные ниши); 3) территориальная инклюзивность (формализация занятости женщин в сельских регионах через кооперацию, переработку и e-commerce).

Вместе с тем эмпирически фиксируется, что женское предпринимательство в Казахстане преимущественно сосредоточено в индивидуальной форме (самозанятость/ИП), что снижает пороги входа, но ограничивает масштабирование и производительность.

Во-первых, финансовые ограничения: доступ к оборотному капиталу и залоговым инструментам ограничен, что блокирует переход от самозанятости к статусу работодателя. Во-вторых, структурные барьеры рынка труда: «стеклянный потолок», гендерный разрыв в оплате и недостаточная представленность women-owned в цепочках госпоставок и корпоративных закупок. В-третьих, временные издержки участия: дефицит инфраструктуры ухода повышает вероятность выхода женщин «вне РС» в младших и старших возрастах, усиливая когорто-специфические эффекты.

Рекомендации для политики.

Поколение Y (масштабирование). Приоритет – перевод women-led ИП в режим работодателей и экспорта: гарантии и субсидирование процентной ставки по оборотному капиталу, факторинг под контрактование, акселераторы роста (e-commerce, B2B-сервисы), целевые KPI по доле женщин в менеджменте и закупках. Ожидаемый эффект – быстрый прирост формальной занятости женщин и производительности.

Поколение X (удержание и преемственность). Инструменты активного долголетия (part-time/проектная занятость 55+/60+, субсидии страховых взносов), упрощенные режимы для микро МСП и оплачиваемые наставнические треки «женщина X → предпринимательницы Y/Z». Эффект – конвертация опыта в рост качества рабочих мест и снижение неформальности.

Поколение Z (ускоренный вход). Гранты pre-seed/микрозаймы без залога, дуальное обучение и массовые стажировки для выпускниц, программы «первое рабочее место», модули циф-

ровых навыков + мини-логистика/маркетплейсы. Эффект – снижение женского NEET и закрепление траектории участия и доходов на ранней стадии.

Поколение бэби-бумеров 65+ (серебряная экономика). Комбинация гибкой занятости, микропредпринимательства для женщин 60+, наставничества и цифровой поддержки трансформирует часть этой страты из чисто демографической нагрузки в измеримый вклад в инклюзивный рост (через услуги ухода, локальную переработку, ремесленные ниши и передачу знаний).

Для повышения эффективности требуется настройка финансовой архитектуры (портфельные гарантии, микролизинг, RBF-инструменты для компаний роста) и рынков сбыта (преференции women-owned в госзакупках/квазигоссекторе, «витрины» на маркетплейсах). Мониторинг по набору реперных индикаторов: FE_rate (доля женщин среди предпринимателей по регионам/отраслям), FE_intensity (занятые в women-owned МСП на 1000 женщин рабочей силы), женский NEET, гендерный разрыв в оплате, доля women-owned в закупках и экспортных продажах МСП, а также коэффициент upgrading («самозанятая → работодатель»). Критически важна регулярная гендерно-дезагрегированная статистика по статусам занятости и предпринимательства, интегрированная с административными реестрами, позволяющая точно оценить вклад женщин в экономику, корректировать политику и отслеживать эффективность предпринимаемых мер.

Таким образом, женское предпринимательство в Казахстане обладает значительным, но недореализованным потенциалом повышения эффективности использования человеческого капитала и сокращения структурных неравенств. Страто ориентированный набор инструментов – масштабирование для Y, удержание/наставничество для X, ускоренный вход для Z, дополняемый «серебряной» компонентой 65+ – формирует цепочку изменений от финансовых и институциональных стимулов к устойчивому приросту участия женщин, производительности и инклюзивного роста.

Наличие законодательной базы и международных обязательств создает основу для дальнейшего продвижения гендерного равенства, однако необходима активизация усилий по трансформации существующих механизмов поддержки. Внедрение комплексных стратегий, направленных на расширение участия женщин в экономике, включая меры по стимулированию участия в инновационных и высокотехнологичных отраслях, усилению образовательных программ и предоставлению доступного финансирования, может привести к существенным позитивным экономическим и социальным эффектам.

Информация о финансировании. Исследование выполнено в рамках проекта ИРН AP19680201 «Оценка и разработка механизма развития человеческого капитала на основе различий социальных поколений в Республике Казахстан».

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Harrison R.T., Leitch C.M., McAdam M. Margins of intervention? Gender, Bourdieu and women's regional entrepreneurial networks // *Entrepreneurship & Regional Development*, Taylor & Francis Journals. 2024. Vol. 36. No. 3–4. P. 209–242. DOI: 10.1080/08985626.2023.2298981.
- 2 Li J., Colombo M.G., Lamastra C.R., Brush C. Gender disparities in entrepreneurial finance: drivers, mechanisms, boundary conditions, and future research avenues // *The Journal of Technology Transfer*. 2025. DOI: 10.1007/s10961-025-10214-w.
- 3 Mari M., Poggesi S., Abatecola G., Essers C. Women entrepreneurs and innovation: Retrospect and prospect // *Journal of Innovation & Knowledge*. 2024. Vol. 9. No. 3. Article 100519. DOI: 10.1016/j.jik.2024.100519.
- 4 Fang S., Goh C., Roberts M., Xu L.C. Female entrepreneurs and productivity around the world // *World Development*. 2022. Vol. 154. Article 105846. DOI: 10.1016/j.worlddev. 2022.105846.
- 5 Koziol K., Schmitz M., Bort S. Gender differences in entrepreneurial equity financing: A systematic literature review // *Small Business Economics*. 2025. Vol. 65. No. 1. P. 231–286. DOI: 10.1007/s11187-024-00989-x.
- 6 Sundermeier J. It just seems that they don't act like men: the influence of gender stereotypes on the innovation potential of entrepreneurs // *Journal of Business Research*. 2024. Vol. 185. Article 114534. DOI: 10.1016/j.jbusres.2023.114534.

- 7 Ogundana O. M., Simba A., Dana L.-P., Liguori E. Women entrepreneurship in developing economies: A gender-based growth model // *Journal of Small Business Management*. Taylor & Francis Journals. 2021. Vol. 59. Suppl. 1. P. S42–S72. DOI: 10.1080/00472778.2021.1938098.
- 8 Lauto G., Salvador E., Visintin F. For what they are, not for what they bring: The signaling value of gender for financial resource acquisition in academic spin-offs // *Research Policy*. 2022. Vol. 51. No. 7. Article 104554. DOI: 10.1016/j.respol.2022.104554.
- 9 Wani I.U., Podebski L.A., Zielonka P. Exploring the complementary interaction between financial inclusion and gender equality in promoting economic growth // *Cogent Economics & Finance*. Taylor & Francis Journals. 2024. Vol. 12. No. 1. Article 2365585. DOI: 10.1080/23322039.2024.2365585.
- 10 Программа развития ООН. Стратегия по обеспечению гендерного равенства на 2022–2025 годы. Нью-Йорк, 2022. 37 с. URL: https://genderequalitystrategy.undp.org/downloads/UNDP_Gender_Equality_Strategy_2022-2025_RU_V2.pdf (дата обращения: 12.04.2025)
- 11 Sen A. *Development as Freedom*. New York: Anchor, 2000. 384 p.
- 12 International Monetary Fund. *How to Operationalize Gender Issues in Country Work*. Washington, DC, 2018. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/06/13/pp060118howto-note-on-gender> (accessed: 12.04.2025)
- 13 Буссотро С. Гендерное равенство: почему оно имеет важное значение, особенно во время кризиса // Всемирный банк. 2020. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/opinion/2020/04/13/gender-equality-why-it-matters-especially-in-a-time-of-crisis> (дата обращения: 12.04.2025)
- 14 International Bank for Reconstruction and Development. *Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. Washington, DC: World Bank, 2014. 216 p. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/586221468335982164/pdf/Voice-and-agency-empowering-women-and-girls-for-shared-prosperity.pdf> (accessed: 12.04.2025)
- 15 McKinsey Global Institute. *The Power of Parity: How Advancing Women’s Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*. 2015. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth> (accessed: 12.04.2025)
- 16 Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 г. № 223-IV. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223_ (дата обращения: 15.04.2025)
- 17 Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18.12.1979. URL: <https://www.un.org> (дата обращения: 15.04.2025)
- 18 Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2002 г. URL: <https://online.zakon.kz> (дата обращения: 15.04.2025)
- 19 Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года: Указ Президента РК от 06.12.2016 № 384. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384/info> (дата обращения: 15.04.2025)
- 20 World Bank. *Women, Business and the Law 2024*. Washington, DC, 2024. URL: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap> (accessed: 05.05.2025)
- 21 World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2024*. 2024. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/> (accessed: 05.05.2025)
- 22 Бюро национальной статистики АСПиР РК. *Отраслевая статистика: бизнес-статистика*. 2025. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-org/publications/6344/> (дата обращения: 05.05.2025).

REFERENCES

- 1 Harrison R.T., Leitch C.M., McAdam M. (2024) Margins of intervention? Gender, Bourdieu and women’s regional entrepreneurial networks // *Entrepreneurship & Regional Development*, Taylor & Francis Journals. Vol. 36. No. 3–4. P. 209–242. DOI: 10.1080/08985626.2023.2298981. (In English).
- 2 Li J., Colombo M.G., Lamastra C.R., Brush C. (2025) Gender disparities in entrepreneurial finance: drivers, mechanisms, boundary conditions, and future research avenues // *The Journal of Technology Transfer*. DOI: 10.1007/s10961-025-10214-w. (In English).
- 3 Mari M., Poggesi S., Abatecola G., Essers C. (2024) Women entrepreneurs and innovation: Retrospect and prospect // *Journal of Innovation & Knowledge*. Vol. 9. No. 3. Article 100519. DOI: 10.1016/j.jik.2024.100519. (In English).

- 4 Fang S., Goh C., Roberts M., Xu L.C. (2022) Female entrepreneurs and productivity around the world // *World Development*. Vol. 154. Article 105846. DOI: 10.1016/j.worlddev. 2022.105846. (In English).
- 5 Koziol K., Schmitz M., Bort S. (2025) Gender differences in entrepreneurial equity financing: A systematic literature review // *Small Business Economics*. Vol. 65. No. 1. P. 231–286. DOI: 10.1007/s11187-024-00989-x. (In English).
- 6 Sundermeier J. (2024) It just seems that they don't act like men: the influence of gender stereotypes on the innovation potential of entrepreneurs // *Journal of Business Research*. Vol. 185. Article 114534. DOI: 10.1016/j.jbusres.2023.114534. (In English).
- 7 Ogundana O. M., Simba A., Dana L.-P., Liguori E. (2021) Women entrepreneurship in developing economies: A gender-based growth model // *Journal of Small Business Management*. Taylor & Francis Journals. Vol. 59. Suppl. 1. P. S42–S72. DOI: 10.1080/00472778.2021.1938098. (In English).
- 8 Lauto G., Salvador E., Visintin F. (2022) For what they are, not for what they bring: The signaling value of gender for financial resource acquisition in academic spin-offs // *Research Policy*. Vol. 51. No. 7. Article 104554. DOI: 10.1016/j.respol.2022.104554. (In English).
- 9 Wani I.U., Podebski L.A., Zielonka P. (2024) Exploring the complementary interaction between financial inclusion and gender equality in promoting economic growth // *Cogent Economics & Finance*. Taylor & Francis Journals. Vol. 12. No. 1. Article 2365585. DOI: 10.1080/23322039.2024.2365585. (In English).
- 10 Programma razvitiya OON. Strategiya po obespecheniyu gendernogo ravenstva na 2022–2025 gody. N'yu-Jork, 2022. 37 p. URL: https://genderequalitystrategy.undp.org/downloads/UNDP_Gender_Equality_Strategy_2022-2025_RU_V2.pdf (data obrashheniya: 12.04.2025) (In Russian).
- 11 Sen A. (2000) *Development as Freedom*. New York: Anchor. 384 p. (In English).
- 12 International Monetary Fund. *How to Operationalize Gender Issues in Country Work*. Washington, DC, 2018. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/06/13/pp060118howto-note-on-gender> (accessed: 12.04.2025) (In English).
- 13 Bussotro S. (2020) Gendernoe ravenstvo: pochemu ono imeet vazhnoe znachenie, osobenno vo vremya krizisa // *Vsemirnyj bank*. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/opinion/2020/04/13/gender-equality-why-it-matters-especially-in-a-time-of-crisis> (data obrashheniya: 12.04.2025) (In Russian).
- 14 International Bank for Reconstruction and Development. *Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. Washington, DC: World Bank, 2014. 216 p. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/586221468335982164/pdf/Voice-and-agency-empowering-women-and-girls-for-shared-prosperity.pdf> (accessed: 12.04.2025) (In English).
- 15 McKinsey Global Institute. *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*. 2015. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth> (accessed: 12.04.2025) (In English).
- 16 Zakon Respubliki Kazakhstan «O gosudarstvennyh garantijah ravnyh prav i ravnyh vozmozhnostej muzhchin i zhenshhin» ot 8 dekabrja 2009 g. No. 223-IV. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223_ (data obrashheniya: 15.04.2025) (In Russian).
- 17 Konvencija o likvidacii vseh form diskriminacii v otnoshenii zhenshhin (CEDAW), prinjata rezoljuciej 34/180 General'noj Assamblei OON ot 18.12.1979. URL: <https://www.un.org> (data obrashheniya: 15.04.2025) (In Russian).
- 18 Zakon Respubliki Kazakhstan «O gosudarstvennyh garantijah ravnyh prav i ravnyh vozmozhnostej muzhchin i zhenshhin» ot 8 dekabrja 2002 g. URL: <https://online.zakon.kz> (data obrashheniya: 15.04.2025) (In Russian).
- 19 Konceptcija semejnoy i gendernoj politiki v Respublike Kazakhstan do 2030 goda: Ukaz Prezidenta RK ot 06.12.2016 No. 384. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384/info> (data obrashheniya: 15.04.2025) (In Russian).
- 20 World Bank. *Women, Business and the Law 2024*. Washington, DC, 2024. URL: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap> (accessed: 05.05.2025) (In English).
- 21 World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2024*. 2024. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/> (accessed: 05.05.2025) (In English).
- 22 Bjuro nacional'noj statistiki ASPIR RK. *Otraslevaja statistika: biznes-statistika*. 2025. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-org/publications/6344/> (data obrashheniya: 05.05.2025). (In Russian).

БАҚТЫМБЕТ А.С.,*¹

Э.Ғ.К., қауымдастырылған профессор.

*e-mail: assem.baktymbet@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-8441-1782

СЕРИККЫЗЫ А.,²

PhD, қауымдастырылған профессор.

e-mail: a.serikkyzy@almau.edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-3313-5417

БАҚТЫМБЕТ С.С.,³

Э.Ғ.К., қауымдастырылған профессор.

e-mail: saule_sbs@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-8446-4456

АХМЕТОВА А.Б.,⁴

кіші ғылыми қызметкер.

e-mail: arsia.pev@gmail.com

ORCID ID: 0009-0001-3632-113

¹Қазақ технология және бизнес университеті,

Астана қ., Қазақстан

²Алматы Менеджмент университеті,

Алматы қ., Қазақстан

³Саяси менеджмент академиясы,

Астана қ., Қазақстан

⁴Қазақ технология және бизнес университеті,

Астана қ., Қазақстан

АДАМИ КАПИТАЛДЫҢ ГЕНДЕРЛІК ӨЛШЕМІ: ӘЙЕЛДЕР КӘСІПКЕРЛІГІ ИНКЛЮЗИВТІ ӨСУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ

Андатпа

Мақала Қазақстанда әйелдер кәсіпкерлігінің адами капиталды қалыптастыру мен инклюзивті өсімге қосатын үлесін зерттейді. Зерттеудің мақсаты – әйелдердің бизнеске қатысуының қазіргі ландшафтын бағалау, реттеуші, институционалдық және нарықтық кедергілерді айқындау және цифрландыру мен білім экономикасына өтуде контекстке бейімделген ынталандыру шараларын ұсыну. Әдістемелік тұрғыдан зерттеу гендерлік дезагрегацияланған ұлттық статистика мен реттеуші базаны халықаралық индекстермен, үздік тәжірибелер бойынша кейс-стадилермен және әйелдер кәсіпкерлігі мен өнімділік/инновация көрсеткіштері арасындағы байланыстарды эмпириялық сынаумен ұштастырады. Нәтижелер қаржыландыруға қолжетімділік пен еңбекақыда тұрақты гендерлік алшақтықтардың сақталатынын, салалық сегрегацияның орныққанын, жоғары қосылған құны бар салалар мен орта/ірі фирмаларда әйелдердің жеткіліксіз ұсынылғанын, сондай-ақ әйелдер басқаратын МҚК белсенділігінің өңірлік әркелкілігін көрсетеді. Зерттеудің жаңалығы гендерлік тәсілді адами капитал теориясына кіріктіруде және себеп-салдарлық механизмді формаландыруда. Сандық верификациядан өткен бұл механизм әйелдер кәсіпкерлігінің басқарушылық, қаржылық, STEM/ICT дағдылары мен кәсіби желілер тәрізді адами және әлеуметтік капиталды күшейту арқылы өнімділік пен инновацияны арттырып, түптеп келгенде инклюзивті экономикалық өсімге ықпал ететінін дәлелдейді. Практикалық мәні ұсынымдар кешенінде көрініс табады: гендерлік дезагрегацияланған мониторингті жетілдіру, нысаналы қаржы құралдарын қолдану, гендерге сезімтал сатып алуды енгізу, инкубация мен акселерацияны кеңейту, STEM/ICT құзыреттерін дамыту және күтім инфрақұрылымына инвестициялар. Бұл ұсынымдарды МҚК-ны қолдау бағдарламаларына, өңірлік саясатқа және гендерлік теңдік стратегияларына кіріктіру адами капиталды және ұзақ мерзімді өсімнің орнықтылығын күшейтеді. Алынған нәтижелер тұрақты даму саясатын, МҚК-ны қолдау бағдарламаларын және гендерлік теңдік стратегияларын қалыптастыруда пайдаланылуы мүмкін.

Тірек сөздер: адами капитал, гендерлік теңдік, әйелдер кәсіпкерлігі, инклюзивті өсу, білім беру, еңбек нарығы, тұрақты даму.

BAKTYMBET A.S.,*¹

c.e.s., associate professor.

*e-mail: assem.baktymbet@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-8441-1782

SERIKKYZY A.,²

PhD, associate professor.

e-mail: a.serikkyzy@almau.edu.kz

ORCID ID: 0000-0002-3313-5417

BAKTYMBET S.S.,³

PhD, associate professor.

e-mail: saule_sbs@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-8446-4456

AKHMETOVA A.B.,⁴

junior researcher.

e-mail: arsia.pev@gmail.com

ORCID ID: 0009-0001-3632-113

¹Kazakh University of Technology and Business,

Astana, Kazakhstan

²ALMAU,

Almaty, Kazakhstan,

³Academy of Political Management,

Astana, Kazakhstan,

⁴Kazakh University of Technology and Business,

Astana, Kazakhstan

GENDER DIMENSION OF HUMAN CAPITAL: WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP AS A FACTOR OF INCLUSIVE GROWTH

Abstract

The article investigates the contribution of women's entrepreneurship to human capital formation and inclusive growth in Kazakhstan. The purpose is to assess the current landscape of women's participation in business, identify regulatory, institutional and market barriers, and propose context-adapted incentives under digitalization and the transition to a knowledge economy. Methodologically, the study combines analysis of gender-disaggregated national statistics and the regulatory framework with international indices, case studies of best practices, and empirical tests of associations between women's entrepreneurship and metrics of productivity and innovation. The findings register persistent gender gaps in access to finance and wages, entrenched sectoral segregation, and the underrepresentation of women in high-value industries and in medium- and large-scale firms, alongside pronounced regional heterogeneity in the intensity of women-led MSME activity. The study's originality lies in integrating a gender approach into human capital theory and in the formal specification of a causal mechanism. Quantitatively validated, this mechanism shows how women's entrepreneurship -by strengthening human and social capital (managerial, financial, and STEM/ICT skills and professional networks)-raises productivity and innovation and ultimately fosters inclusive economic growth. The practical significance is presented as a set of recommendations: improving gender-disaggregated monitoring, deploying targeted financial instruments, embedding gender-responsive procurement, expanding incubation and acceleration, advancing STEM/ICT skills, and investing in care infrastructure. Integrating these recommendations into MSME support programs, regional policy and gender-equality strategies strengthens human capital and the resilience of long-term growth. The results can inform sustainable development policy, MSME support programs and gender-equality strategies.

Keywords: human capital, gender equality, women's entrepreneurship, inclusive growth, education, labor market, sustainable development.

Дата поступления статьи в редакцию: 02.07.2025