

Темирбекова Ж.А.
**Оценка системы ценностей
трудовой деятельности
субъектов неофициального
рынка труда и неформальной
занятости**

Основная цель данной статьи – провести социологическое исследование и проанализировать содержание трудовых ценностей субъектов неофициального рынка труда для выявления качественных характеристик неформальной занятости в Казахстане. На основе этого анализа составить социально-экономический «портрет» среднестатистического работника, вовлеченного в неформальные трудовые отношения. Теоретическим инструментарием явились основные методологические положения, необходимые при проведении социологических, экспериментальных исследований, а также выводы, сформулированные и обоснованные в трудах отечественных и зарубежных экономистов в области современной экономики труда. Экспериментальная оценка системы ценностей субъектов неофициального рынка труда и неформальной занятости проводилась с применением методики Дова Элизура. Результаты исследования установили, что все виды трудовых ценностей (инструментальные, познавательные, эмоциональные, ценности-ресурсы и ценности-награды) имеют высокую значимость для респондентов.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовые ценности, неофициальный рынок труда, неформальная занятость.

Temirbekova Zh.
**Evaluation the work value system
of subjects of informal labor
market and informal employment**

The main purpose of this article – to conduct a sociological study and analyze the content of labor values of the informal labor market actors to identify qualitative characteristics of informal employment in Kazakhstan. Based on this analysis to make economic and social “portrait” of the average worker, involved in informal labor relations. The theoretical tools were the main methodological provisions necessary for carrying out, sociological and experimental studies, as well as the conclusions and grounded in the works of Russian and foreign economists in modern labor economics. This study examines the five aspects of work values (instrumental, cognitive, emotional, resource values and value-award) as identified by Dov Elizur by investigating the responses of workers involved in informal labor relations. The evaluation of the responses indicates that all kinds of work values has the high significance for the respondents.

Key words: labor relations, work values, informal labor market, informal employment.

Темирбекова Ж.А.
**Бейресми жұмыспен
қамтылған және бейресми
еңбек нарығының
субъектілерінің еңбек
құндылықтарының жүйесін
бағалау**

Бұл мақаланың негізгі мақсаты – әлеуметтік зерттеу жүргізу және Қазақстанда бейресми жұмыспен қамту сапалық сипаттамаларын анықтау үшін бейресми еңбек нарығының субъектілерінің еңбек құндылықтарын талдау. Осы талдау негізінде бейресми еңбек қатынастары айналысатын орташа қызметкердің экономикалық және әлеуметтік «портретін» жасау. Эксперименталды социологиялық зерттеу мен сауалнама жүргізу, қазіргі заманғы еңбек экономикасы, бейресми жұмыспен қамту және адам ресурстарын басқару саласында отандық және шетелдік экономистердің жұмыстарында тұжырымдалған және дәлелденген мәлімдемелер мен қорытындылар негізінде жүргізілді. Бейресми жұмыспен қамтылған бейресми еңбек нарығының субъектілерінің еңбек құндылықтарының эмпирикалық талдауы Дов Элизурдың әдістемесі қолданылып жүргізілді. Зерттеу нәтижелері еңбек құндылықтардың (аспаптық, танымдық, эмоционалды, ресурстық құндылықтар мен сыйлық құндылықтар) барлық түрлері респонденттер тарапынан жоғары дәрежеде бағаланды.

Түйін сөздер: еңбек қатынастары, жұмыс құндылықтары, бейресми еңбек нарығы, бейресми жұмыспен қамту.

**ОЦЕНКА СИСТЕМЫ
ЦЕННОСТЕЙ
ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СУБЪЕКТОВ
НЕОФИЦИАЛЬНОГО
РЫНКА ТРУДА
И НЕФОРМАЛЬНОЙ
ЗАНЯТОСТИ**

Введение

Для повышения эффективности мер экономической политики по повышению формализации отечественного рынка труда необходимо определить не только количественные, но и качественные характеристики неформальной занятости и неофициального рынка труда в Казахстане. Анализировать качественные характеристики неформальной занятости в нашей стране возможно с использованием методологии институционального подхода, учитывающего совокупность правовых, социальных, экономических и культурных факторов. В институциональной теории инструментом исследования экономических явлений выступает категория «институт». Использование данного инструмента в исследовании неформальной занятости и неофициального рынка труда помогает объяснить ее качественную устойчивость и выявить специфику институционализации. Исследование институциональных условий, в свою очередь, позволит разработать практические рекомендации и адекватные механизмы снижения уровня неформальной занятости в Казахстане.

Всю институциональную среду и систему базовых институтов, согласно концепции Д. Норта [1, с. 41-43], можно разделить на три блока: экономические правила, конституционные правила и надконституционные правила. При этом, наиболее важными признаются надконституционные правила – «наиболее общие и трудно изменяемые неформальные правила, имеющие глубокие исторические корни в жизни различных народов».

Произошедшее в последнее десятилетие XX века реформирование социально-экономических основ советского общества привело к динамичному изменению экономического поведения населения всего постсоветского пространства, включая Казахстан, который приступил к широкомасштабному системному преобразованию своей экономики. Преобразования и реформы, проходящие в казахстанском обществе, вызывают изменения в сфере трудовых отношений, трудовых ценностей, установок, ориентации и мотивов. С одной стороны наблюдаются установки на работу в правовом поле, с другой – ввиду кризисных и иных явлений, на работу в неформальном секторе.

В обстановке перемен люди ведут себя достаточно противоречиво: с одной стороны, стараются сохранить прежние ценности любой ценой, с другой – отказываются от тех установок, которые мешают адаптироваться к изменившимся условиям жизни. Необходимо заметить, что ценности не являются данными раз и навсегда человеку. С течением времени в определенную историческую эпоху они, как правило, подвергаются некоторым изменениям. Постепенно формируется новая иерархия трудовых ценностей, приоритетов и моделей поведения у работников. В результате адаптации населения к новым экономическим условиям в сознании работников последовательно формируются установки на приспособление к новым формам занятости (формальным и/или неформальным), возможности работать не только в государственном секторе экономики, но и на частных предприятиях, получение новой квалификации в соответствии с требованиями времени и потребностями официального и неофициального рынков труда.

Процесс реформации экономики Казахстана, экономический рост в 2000-х годах и финансовый кризис последних лет произвел глубочайшие перемены в трудовых отношениях нашей страны. Под влиянием происходящих изменений также менялись ценностные ориентации на труд и отношение к нему, и, соответственно, требуются новые парадигмы в его изучении. На фоне происходящих процессов трансформации трудовой этики актуализация новых ценностных приоритетов делает насущным вопрос о влиянии системы ценностей трудовой деятельности на трудовые отношения. Практика легализации неформального рынка труда уже сегодня ставит ряд проблем, которые возникают в повседневной работе регулирующих органов и которые в значительной степени зависят от особенностей сознания и поведения индивида, его трудовых ценностей, приоритетов и моделей поведения. Поэтому разработка практических рекомендаций и механизмов снижения уровня неформальной занятости в Казахстане должна осуществляться, по мнению исследователей, путем выяснения ценностей трудовой деятельности казахстанцев и их влияния на трудовые отношения.

Обзор литературы

Процесс трудовой деятельности людей является одной из важнейших сфер жизнедеятельности. Очевидно, что, как и в других сферах жизни, люди будут иметь систему ценностей,

связанных с трудовой деятельностью, которые будут определять отношения человека к труду и отношения человека к человеку на рабочем месте. Эти ценности, получившие названия трудовых ценностей, являются своего рода путеводителем, помогающим определиться работникам, что является правильным, а что нет в трудовой деятельности индивида [2, с. 335]. Изученная зарубежная литература и обзоры авторов постсоветских стран позволяют выявить следующие термины и определения, связанные с трудовыми ценностями:

Согласно Д. Суперу [3] трудовые ценности – это ценности, ради которых работник осуществляет свою трудовую деятельность. Д. Зутовский считает, что трудовые ценности отражают связь между иерархией потребностей и удовлетворенностью работой [4]. По мнению Д. Элизура [5], трудовые ценности – это ценности того, что индивид получает в результате трудовой деятельности.

Другой аспект понятия трудовых ценностей предполагает, прежде всего, выделение некоторого набора значимых для данной деятельности сторон, тех характеристик деятельности и сопутствующих ей обстоятельств, которые способны удовлетворить человеческие потребности в данной трудовой ситуации. Примерами могут служить следующие определения, которые представлены в исследованиях российских авторов: «Под трудовыми ценностями понимаются эмоционально окрашенные представления и суждения индивида о важности (значимости) для него труда в целом и отдельных его сторон» [6] или «Ценности трудовой деятельности – это выражение в сознании объективной значимости различных компонентов труда, это представление о том значении, которое имеют различные стороны трудовой деятельности для субъекта» [7]. В данном случае ценности трудовой деятельности – это условия труда, заработная плата, организация и содержание труда, престиж данной трудовой деятельности, ее общественная полезность. Значимость этих сторон фиксируется как совокупность своеобразных критериев, эталонов. Суммируя вышеизложенное можно сказать, что под ценностями труда понимается значимость труда в жизни общества и личности, а также значимость различных сторон трудовой деятельности, по отношению к которым субъект устанавливает свое отношение.

В современной казахстанской экономической науке ценности трудовой деятельности казахстанцев не были предметом специального исследования. Несмотря на это, те или иные

аспекты проблемы все же подвергались анализу и разработке в увязке с изучением проблем генезиса рыночных отношений, становления рыночной экономики в доиндустриальном и современном казахстанском обществе.

Согласно основной цели статьи – провести социологическое исследование и проанализировать процесс формирования новых трудовых ценностей Казахстана в современных условиях, была использована методика израильского ученого Дова Элизура.

Методология исследования

Трудовые ценности западной экономической культуры являются предметом пристального изучения многих исследователей. При обзоре научной литературе по данной проблеме можно говорить, что трудовые ценности, как правило, разделяются на наружные и внутренние. Вместе с тем не существуют конкретных рамок этой классификации. По мнению Д. Элизура [5], каждый исследователь определяет содержание и границы этих понятий по своему усмотрению.

Несмотря на то, что не существует универсальной классификации трудовых ценностей, на наш взгляд, наиболее распространенным и методически обоснованным направлением исследований ценностных представлений о трудовых отношениях и трудовой деятельности можно считать исследования М. Рокича [10], Ш. Шварца [11–13], Г. Хофштеда [14] и Д. Элизура [5].

Одну из методик единой классификации трудовых ценностей в начале 1990-х годов предложил израильский учёный Дов Элизура [5]. В рамках сравнительного исследования теоретической структуры трудовых ценностей, проведенного группой ученых во главе с Довом Элизуром, было опрошено 2280 работников, менеджеров и студентов в восьми странах (Германия, Голландия, Соединенные Штаты Америки, Израиль, Корея, Китай и Венгрия). В процессе подготовки вопросов анкеты исследователями была детально изучена научная литература по проблемам трудовых ценностей и трудовой мотивации. Таким образом, была разработана *Анкета трудовых ценностей*, состоящая из 24 вопросов, охватывающих различные аспекты ценностей трудовой деятельности.

На основе результатов исследования взаимосвязи между 24 пунктами анкеты [5, с. 22] учёные выделили две основы определяющие границы трудовых ценностей. Первое измерение классификации основывалось на *модальности резуль-*

тата работы и содержало познавательные, эмоциональные и инструментальные ценности. Второе измерение классификации основывается на *времени предоставляемых трудовых благ* и состоит из ценностей наград и ценностей ресурсов.

Первое измерение классификации трудовых ценностей согласно Д. Элизуру – модальность результата работы, состоит из трёх подгрупп:

– *Инструментальные ценности*. Некоторые результаты работы имеют материальную характеристику: так, заработная плата может передаваться напрямую. Также можно говорить о практической значимости других результатов работы. Например: удобное рабочее время, физические условия на работе. Результаты работы, которые можно увидеть воочию, называются инструментальными. Другими словами, под инструментальными ценностями понимают те результаты работы, которые можно увидеть или которые имеют практическое значение. Понятие инструментальное означает наружное измерение результатов работы. В анкете трудовых ценностей эти ценности идут под пунктами 20–24.

– *Эмоциональные ценности*. Некоторые результаты работы не имеют отношение к материальной стороне трудовой деятельности, а сконцентрированы на отношениях между людьми. В этой подгруппе трудовых ценностей идёт речь о взаимоотношениях между коллегами, начальником и другими людьми. Так как эти ценности охватывают взаимоотношения на работе – они имеют не инструментальную, а эмоциональную окраску. Вопросы анкеты трудовых ценностей в промежутке 15–19 принадлежат этой группе ценностей.

– *Познавательные ценности*. Последняя подгруппа трудовых ценностей охватывает такие аспекты работы, как интересная работа, успех на работе, независимость и ответственность. Эти ценности не связаны с инструментальной или эмоциональной характеристикой, а содержат познавательную сторону трудовой деятельности. Эти ценности обозначают, насколько индивид находит свою работу содержательной и интересной, имеет возможность развивать навыки и способности на работе и может быть полезным обществу. Первые 14 пунктов анкеты трудовых ценностей принадлежат этой группе. Можно заметить, что первое измерение классификации охватывает различные характеристики трудовых результатов. Три составляющие этой группы объясняют инструментальные, эмоциональные и познавательные аспекты ценностей трудовой деятельности.

Второе измерение согласно классификации трудовых ценностей Д. Элизура имеет отношение к *времени предоставляемых трудовых благ*. Здесь объясняются те же самые трудовые ценности в двух подгруппах [5, с. 27].

Ценности ресурсы. Ценности, которые должны мотивировать работника до того как, он приступил к своей работе. К этой подгруппе можно отнести физические условия на работе (освещение, тишина и т.д.), различные поддержки помимо заработной платы (служебная машина, обед, премии). В анкете эти ценности идут под пунктами 4–14; 16–19.

Ценности награды. В этой подгруппе находятся такие ценности, как повышение заработной платы, успех, статус, которые предоставляются работнику в виде награды за хорошо проделанную работу. В анкете эти ценности идут под пунктами 1–3; 15; 20.

Экспериментальная работа: опросник, выборка, статистические методы обработки результатов исследования.

Опросник. В нашем исследовании для измерения ценностей трудовой деятельности был использован опросник Д. Элизура, который измеряет трудовые отношения на основе пяти аспектов описанных ранее. Данная модель была выбрана в большей степени по причине ее разработанности и наличия в ней данных по другим странам. Важным преимуществом данной модели является также то, что данные по ней собирались вокруг трудовых ценностей, на которые ориентируются люди в процессе своей трудовой деятельности. Таким образом, с помощью этой модели имеется возможность интерпретировать полученные в ее рамках статистические данные в терминах деловой активности и управления трудовыми отношениями. Анкета трудовых ценностей состоит из 24 вопросов. Каждый пункт анкеты предлагают определить важность ценностей, связанных с трудовой деятельностью, по 6-балльной Ликертовой шкале, где 1 соответствует значению «совершенно не важно», а 6 – «очень важно».

Выборка. В социологическом опросе приняли участие 2 группы респондентов. К первой группе относятся 130 работников формального рынка труда в сфере общественного питания, а ко второй 112 работников, неофициально занятых в сфере торговли. Итого в нашем исследовании были получены 242 анкеты, годные к статистической обработке. Пол и возраст были включены как демографические переменные в анкетном опросе. Около 44 процентов опрошен-

ных – мужчины, большинство респондентов (53 процента) находится в возрастной группе 30–39 лет.

Статистические методы обработки результатов исследования. Статистическая обработка данных включала оценку нормальности распределения общей выборки и изучаемых групп с помощью методов дескриптивной статистики (непараметрического χ^2 (Хи-квадрат) теста). Для обработки данных использовались методы программы SPSS: t-критерий, корреляционный анализ по методу линейной корреляции Пирсона.

Для сравнения трудовых ценностей и выявления качественной характеристики формальной и неформальной занятости нами была сформулирована следующая рабочая гипотеза:

Гипотеза: Ценности трудовой деятельности представителей формального и неформального рынка труда, включенных в это исследование, будут отличаться друг от друга.

Чтобы понять различия в трудовых ценностях между изучаемыми, использовался статистический t-тест Стьюдента, используемый для сравнения средних двух выборок.

Результаты статистического анализа сравнения средних значений представлены в таблице 1, где можно увидеть, что имеются существенные различия в некоторых категориях трудовых ценностей между представителями формального и неформального рынка труда. Разница средних значений существенна на 0.01 и 0.05 уровнях.

Результаты

Исследование, проведенное автором данного раздела по методике Д. Элизура с целью идентификации трудовых ценностей казахстанских работников, установило, что все виды трудовых ценностей имеют высокую значимость для респондентов.

Результаты нашего исследования приведены в таблице 1, где дано процентное значение трудовых ценностей, которые были отмечены респондентами как «очень важно» и «важно».

В целом, казахстанские респонденты как формального, так и неформального рынка труда оценили высокую значимость всех трудовых ценностей. Наиболее предпочитаемые трудовые ценности у всех респондентов можно выделить следующим образом: познавательные ценности – «Интересная работа», «Содержательная работа», «Использовать знания и опыт в работе», «Ответственность»; эмоциональные ценности – «Хорошие отношения с коллегами», «Справедливый и заботливый начальник»; инструментальные ценности – «Размер заработной платы».

Таблица 1 – Уровень важности трудовых ценностей среди казахстанцев (в процентах)

Модальность результата	Ценности награда (Н) /ресурс (Р)	Важность трудовых ценностей (в %)	
		Работники формального рынка труда	Работники неформального рынка труда
ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ			
Карьерный рост **	Н	68	85
Видеть результаты своей работы	Н	88	90
Статус **	Н	80	65
Успех на работе	Р	85	88
Интересная работа	Р	91	90
Содержательная работа	Р	93	94
Иметь возможность развивать навыки и способности на работе**	Р	65	85
Использовать знания и опыт в работе	Р	93	90
Ответственность	Р	95	95
Быть полезным обществу	Р	89	92
Быть независимым на работе	Р	87	90
Работать в престижной организации**	Р	85	65
Быть и слыть профессионалом	Р	89	91
Иметь власть и вес на работе*	Р	87	93
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ			
Быть хорошим работником*	Н	78	88
Хорошие отношения с коллегами	Р	96	95
Чувствовать себя ценным кадром	Р	88	85
Возможность знакомиться с разными людьми на работе*	Р	85	91
Справедливый и заботливый начальник	Р	93	91
ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ			
Размер заработной платы	Н	95	96
Различные поддержки, помимо заработной платы (служебная машина, обед, премии) **	Р	80	64
Гарантированное рабочее место**	Р	96	70
Удобное рабочее время**	Р	76	88
Физические условия на работе (освещение, тишина и т.д.)	Р	92	89
* Разница средних значений существенна на 0.05 уровне. ** Разница средних значений существенна на 0.01 уровне.			
Примечание – Составлено автором на основе социологического исследования			

Результаты статистического анализа t-тест Стьюдента, который сравнил средние значения трудовых ценностей формального и неформального рынка труда, выявил существенную разницу среди таких параметров, как: «Карьерный рост», «Статус», «Иметь возможность развивать навыки и способности на работе». Разница средних значений существенна на 0.05 и 0.01 уровнях отмечены «*» и «**» соответственно.

Заключение

Методика Д. Элизура, посвященная анализу структуры трудовых ценностей с помощью численных показателей, является одним из эффективных инструментов, позволяющих прогнозировать и анализировать трудовые отношения в современных условиях.

Согласно результатам данного исследования, следует обратить внимание на феномен социального подтверждения или легитимации неофициальной занятости в обществе, который имеет тесное отношение к набору убеждений и верований относительно обязательной формализации трудовых отношений на рынке труда. Опыт развитых западных стран показал, что уровень легитимации будет влиять на все аспекты формализации рынка труда. Таким образом, с помощью подхода социальной легитимации или морального утверждения низкий уровень неофициальной занятости в этих странах можно объяснить общей тенденцией культуры и различных институтов, благоп-

риятно влияющих на снижение неформального рынка труда и неофициальной занятости. Согласно результатам нашего исследования, отсутствие негативного восприятия неформальной занятости среди респондентов и ее оправдание представителями неформального рынка труда, возможно, указывают на причины этого явления нашей стране. Таким образом, можно сделать вывод о том, что устоявшиеся формы неофициальной занятости устраивают как работодателей, так и работников, а неформальные трудовые отношения являются на сегодняшний день неотъемлемой частью современного рынка труда. При этом очевидно, что неформальная занятость наносит социально-экономический ущерб государству. Наряду с этим, неформальная занятость приносит вред обществу, так как разрушает общепринятые нормы труда.

Данное исследование было мотивировано необходимостью определения этих социальных различий о механизме сокращения неофициальной занятости в свете теории социальной легитимации. Понимание социальных перспектив формализации трудовых отношений имеет важное значение для научной общественности, политиков, государственных и муниципальных органов. Соответственно, это исследование внесет определенный вклад в ограниченное количество литературы по социальной легитимации трудовых отношений на основе институциональной теории, и будет способствовать снижению уровня существующего разрыва между формальным и неформальным рынком труда в Казахстане.

Литература

- 1 Норт Д. Институты и экономический рост: Историческое введение // THESIS. – Т. 1993. – Вып. 2.
- 2 Weihrich H., Koontz H. Management. – New York: McGraw-Hill Book Company, 1993. – 256 p.
- 3 Super D.E. Manual: Work Values Inventory. – Boston: Houghton Mifflin, 1970. – 422 p.
- 4 Zutowski D.G. Psychological Influences on Vocational Development. – New-York: Houghton Mifflin, 1970. – 178 p.
- 5 Elizur D., Borg I., Hunt R. and Beck I.M. The Structure of Work Values A Cross Cultural Comparison // Journal of Organizational Behaviour. – 1991. – №7. – P.21–38.
- 6 Магун В.С. Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира // Мы и они: Россия в сравнительной перспективе / под ред. В.А. Мау, А. Мордашева, Е.В.Турунцева. – М., 2005. – 289 с.
- 7 Дворецкая Г.В., Махварылов В.П. Экономика труда. – Киев: Виша школа, 1990. – 312 с.
- 8 Абдирайымова Г.С. Система ценностных ориентаций молодежи в современном казахстанском обществе: социологический анализ: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04. – Алматы, 2006. – 298 с.
- 9 Нысамбаева Н.М. Ценностная ориентация казахской молодежи на индустриальный труд: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Алматы, 1999. – 27 с.
- 10 Rokeach M. Beliefs, attitudes, and values. A theory of organization and change. – San Francisco: Jossey-Bass, Inc., 1968. – 214 p.
- 11 Schwartz S. H., Bardi A. Value hierarchies across cultures. Taking a Similarities Perspective // Journal of Cross-cultural Psychology. – 2001. – Vol. 32, № 3. – P. 268–290.
- 12 Schwartz S. H., Bardi A., Bianchi G. Value adaptation to the imposition and collapse of communist regimes East-Central Europe // Political psychology. Cultural and cross-cultural foundations / Ed. by S. A. Renshon, J. Duckitt. – London, 2000. – P. 217–237.

13 Schwartz S. H., Melech G., Lehmann A., Burgess S., Harris M., Owens V. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement // *Journal of Cross-cultural Psychology*. – 2001. – Vol. 32, № 5. – P. 519–542.

14 Hofstede G. *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. – USA: SAGE Publications, 2001. – 596 p

References

- 1 North D. *Institutions, and Economic Growth: A Historical Introduction* // THESIS. T. 1993, Vol. 2.
- 2 Wehrich H., Koontz H. *Management*. – New York: McGraw-Hill Book Company, 1993. – 256 r.
- 3 Super D.E. *Manual: Work Values Inventory*. – Boston: Houghton Mifflin, 1970. – 422 r.
- 4 Zutowski D.G. *Psychological Influences on Vocational Development*. – New-York: Houghton Mifflin, 1970. – 178 r.
- 5 Elizur D., Borg I., Hunt R. and Beck I.M. The Structure of Work Values A Cross Cultural Comparison // *Journal of Organizational Behaviour*. – 1991. – #7. – P.21–38.
- 6 Magun V.S. *Trudovyye tsennosti ekonomicheskii aktivnogo naseleniya vosmi stran mira* // *Myi i oni: Rossiya v sravnitel'noy perspektive* / Pod red. V.A. Mau, A. Mordasheva, E.V. Turuntseva. – M., 2005. – 289 s.
- 7 Dvoret'skaya G.V., Mahvanyilov V.P. *Ekonomika truda*. – Kiev: Visha shkola, 1990. – 312 p.
- 8 Abdirayyimova G.S. *Sistema tsennostnykh orientatsiy molodezhi v sovremennom kazahstanskom obschestve: sotsiologicheskii analiz: dis. ... d-ra sotsiol. nauk: 22.00.04*. – Almatyi, 2006. – 298 p.
- 9 Nyisambaeva N.M. *Tsennostnaya orientatsiya kazahskoy molodezhi na industrialnyy trud: avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk: 22.00.04*. – Almaty, 1999. – 27 p.
- 10 Rokeach M. *Beliefs, attitudes, and values. A theory of organization and change*. – San Francisco: Jossey-Bass, Inc., 1968. – 214 p.
- 11 Schwartz S. H., Bardi A. Value hierarchies across cultures. Taking a Similarities Perspective // *Journal of Cross-cultural Psychology*. – 2001. – Vol. 32, № 3. – P. 268–290.
- 12 Schwartz S. H., Bardi A., Bianchi G. Value adaptation to the imposition and collapse of communist regimes East-Central Europe // *Political psychology. Cultural and cross-cultural foundations* / Ed. by S. A. Renshon, J. Duckitt. – London, 2000. – P.217–237.
- 13 Schwartz S. H., Melech G., Lehmann A., Burgess S., Harris M., Owens V. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement // *Journal of Cross-cultural Psychology*. – 2001. – Vol. 32, № 5. – P. 519–542.
- 14 Hofstede G. *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. – USA: SAGE Publications, 2001. – 596 p