

УДК 005.96

Ж.А. Темирбекова\*, Е.В. Смирнова

Университет им. Сулеймана Демиреля,  
Республика Казахстан, г. Каскелен

\*E-mail: temirbekova.zhanar@sdu.edu.kz

**Трудовые ценности:  
генезис и эволюция взглядов**

Процесс трудовой деятельности является одной из важнейших сфер жизнедеятельности людей, а система ценностей, связанных с трудовой деятельностью, определяет отношения человека к труду и отношения человека к человеку на рабочем месте. В данной статье анализируется генезис ценностей трудовой деятельности и эволюции взглядов понятия сквозь призму развития экономических концепций и школ, в результате которого были рассмотрены исторические и социально-экономические аспекты формирования и развития концепции трудовых ценностей. На основе концептуального анализа генезиса и эволюции взглядов на трудовые отношения были определены этапы формирования трудовых ценностей казахов. В статье также представлены результаты анкетного опроса, проведенного в ходе экспериментальной работы по методике Дова Элизура.

**Ключевые слова:** трудовые ценности, трудовая этика, рынок труда, Казахстан.

Zh.A. Temirbekova, Y.V. Smirnova

**Work values:  
theoretical framework and conceptual analysis**

The aim of this paper is to define the theoretical framework of work values and make analysis of today's Kazakh employees work values. Theoretical framework concentrates on discussing the genesis and evolution of views related to work values around the world and in Kazakhstan. In this study the analysis of today's Kazakh workers shows that work values of modern Kazakhs has include, the elements of nomadic cultural tradition of Kazakhs; the elements which had been formed directly under the influence of the Soviet system of labor relations, and, finally, elements borrowed from the Western economic culture.

**Key words:** work values, work ethics, labor market, Kazakhstan.

Ж.А. Темирбекова, Е.В. Смирнова

**Қызметке байланысты қалыптасқан құндылықтар:  
генезис және ғылыми көзқарастар эволюциясы**

Қоғамның тарихи даму үрдісінде пайда болған құндылықтар жүйесі, жеке тұлғалардың қызмет барысында кездесетін ең маңызды мәдени элементі болып табылады және жұмыс орнындағы іс-әрекетіне әсер етуі тұрғысынан алып қарағанда өте маңызды. Еңбек ету, адам өміріндегі ең маңызды кезеңдердің бірі болып саналады және әр елдің өкілдерінің еңбек ету барысында қызметке байланысты құндылықтары қалыптасады. Қызметке байланысты қалыптасқан құндылықтар – қызметкерлерге ұжымның мақсат-мүдделеріне жету жолында ненің дұрыс, ненің қате екендігін көрсететін жолсерік болып табылады. Бұл мақаланың басты мақсаты қызметке байланысты қалыптасқан құндылықтардың генезисі және ғылыми көзқарастардың эволюциясы анықтау және талдау. Сонымен қатар, бұл мақалада Дов Элизурдың методикасымен жүргізілген сауалнама қорытындылары да берілген.

**Түйін сөздер:** қызмет құндылықтары, еңбек этикасы, еңбек нарығы, Қазақстан.

## Введение

Основная цель данной статьи – проанализировать процесс формирования новых трудовых ценностей Казахстана в условиях рыночной экономики с позиций культурологического аспекта, так как процесс реформации экономики, произошедший в обществе, произвёл глубочайшие перемены в трудовых отношениях. Поэтому очень важно осознавать экономическое содержание традиционной национальной культуры, являющейся основой для построения новых экономических отношений. Под влиянием происходящих изменений меняются 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 национальной культуры и этноса на систему ценностей трудовой деятельности. Практика международного менеджмента уже сегодня ставит ряд проблем, которые возникают в повседневной работе управляющего с подчиненными и которые в значительной степени зависят от особенностей сознания и поведения индивида, принадлежащего к той или иной культуре. Поэтому формирование новой производственной культуры на отечественных предприятиях должно осуществляться, по мнению авторов статьи, путем выяснения традиционных ценностей казахстанской культуры и их целевой ориентации в направлении рыночного развития экономики и демократизации общества.

## 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 сотрудникам, помогающим определить, что является правильным, а что нет в достижении целей предприятия [1, с. 335]. Изученная зарубежная литература и обзоры авторов постсоветских стран позволяют выявить следующие термины и определения, связанные с трудовыми ценностями:

Согласно Д. Суперу [2], 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 [3]. По мнению Д. Элизура [4], 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» [5] 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» [6]. 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.

В работах выдающихся российских и казахстанских ученых В.В. Радлова, А.Х. Маргулана, К. Акишева, М.К. Кадырбаева, А.М. Оразбаева, А. Сейдимбекова, Н.Э. Масанова [7–13] отведено значительное место комплексному анализу

природно-климатических и социальных факторов формирования экономической ментальности кочевников-казахов в доиндустриальный период. Рассмотрению исторических аспектов формирования и развития предпринимательства в Казахстане во второй половине XIX – начале XX вв. посвящена диссертация К.Ж. Абилова, в которой детально проанализирована взаимосвязь между ментальностью различных категорий населения и их потенциальной способностью к предпринимательской деятельности, и выявлено влияние новых экономических отношений на изменение психолого-поведенческих установок предпринимателей и населения в до-революционный период [14].

Количественные методы анализа используются для определения трудовых ценностей в работе Г.С. Абдирайымовой, посвященной изучению системы ценностных ориентаций молодежи в современном казахстанском обществе [15]. В работе Н.М. Нысамбаевой изучается ценностная ориентация казахской молодежи на индустриальный труд [16]. Значительный интерес у казахстанских исследователей вызывает проблема формирования рыночного менталитета у населения. Здесь следует отметить труды Т. Бурбаева [17], Ф. Жармакиной [18–19], Д. Кшибекова [20–21].

Изучение ценностей труда позволяет регулировать трудовое поведение. Они представляют собой оценку различных аспектов трудовой ситуации в сознании человека. Оценка трудовой деятельности, ее результатов зависит от соответствия между мотивами, ценностны-

ми установками, требованиями, предъявляемыми работниками к труду, и собственно трудовой деятельностью, конкретной производственной обстановкой. Оценка труда – это внутреннее состояние работника, вызванное его трудовой деятельностью, его удовлетворенностью окружающей производственной обстановкой (условиями, оплатой и нормированием труда, его содержанием). На базе присущих коллективу ценностей специально устанавливаются или стихийно складываются правила, стандарты трудового поведения его членов. По своей сути нормы трудового поведения обслуживают ценности труда.

### Эволюция трудовых ценностей

Анализ западной научной литературы показал, что взгляды на труд и трудовые ценности претерпели естественную эволюцию. Индустриальные общества, сделавшие ставку на экономический рост, дали соответствующие ценности, институты и образцы социальных ролей. Система трудовых ценностей каждой эпохи имеет некоторые основания, заложенные в мировоззрении и общественном сознании определенного периода, обусловленные разнообразными экономическими и социально-политическими, психологическими факторами. Для осмысления исторического процесса развития и эволюцию взглядов ценностей трудовой деятельности западного общества мы предлагаем таблицу 1, составленную С.П. Роббинсом [22, с.136].

**Таблица 1** – Исторический процесс развития трудовых ценностей

Уровень	Период популярности	Приоритетные ценности
I. Протестанская трудовая этика	Середина 1940 – конец 1950-х гг.	Много работать, аскеза, привязанность к организации
II. Экзистенциализм	Середина 1960–1970 гг.	Качество жизни, поиск независимости, привязанность к себе
III. Прагматизм	Середина 1970 – конец 1980-х гг.	Успех, желание продвинуться вверх, много работать, привязанность к карьере
IV. Поколение X	1990 г. и после	Гибкость, удовлетворение работой, свободный график, привязанность к отношениям

Как видно из таблицы 1, до середины XX века в западной культуре доминирующими трудовыми ценностями на работе были ценности

Протестанской этики, позже они уступили место сначала ценностям экзистенциализма, затем ценностям прагматизма, и в конце 90-х гг.

ценностям нового поколения. С появлением книги Адамса, исследователи начали обращать внимание на Поколение Y (поколение «игрек»; другие названия: поколение Миллениума, поколение «некст», «сетевое» поколение, эхо-бумеры) – поколение родившихся между 1977 и 1997 годами и встретивших новое тысячелетие в молодом возрасте, характеризующееся, прежде всего, глубокой вовлечённостью в цифровые технологии [23, с. 83]. Они любопытны, оптимистичны, противоположны, гибкие, готовы к сотрудничеству и имеют высокую самооценку. Представители этого поколения умеют работать в команде. Г. Хофшted считает, что «Доминирующие трудовые ценности в обществе берут начало в семье и в школе, и отражаются в политических системах, доминирующих идеях, философиях и теориях» [24, с. 92].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что трудовые ценности современных казахстанцев будет содержать, во-первых, элементы дореволюционной кочевой культурной традиции казахов, во-вторых, элементы, сформировавшиеся непосредственно под влиянием советской системы трудовых отношений и советской культуры, и, наконец, элементы, заимствованные из западной экономической культуры. Согласно основной цели данной статьи – проанализировать процесс формирования новых трудовых ценностей Казахстана в условиях рыночной экономики, была использована методика израильского ученого Дова Элизура.

### Методология исследования

Трудовые ценности западной экономической культуры являются предметом пристального изучения многих исследователей. Одну из методик единой классификации трудовых ценностей в начале 1990-х годов предложил израильский учёный Дов Элизур [4]. В рамках сравнительного исследования теоритической 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, ох-

ватывающих различные аспекты трудовых ценностей.

На основе результатов исследования взаимосвязи между 24 пунктами анкеты [4, с.22] учёные выделили две основы, определяющие границы трудовых ценностей. Первое измерение классификации основывалось на *модальности результата 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, как заработная плата, передаваемые 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. Такие 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 стороны трудовых ценностей.

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 [4, с.27].

**Ценности-ресурсы.** Ценности, которые должны мотивировать работника до того, как он приступил к своей работе. К этой подгруппе можно отнести такие ценности, как 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.

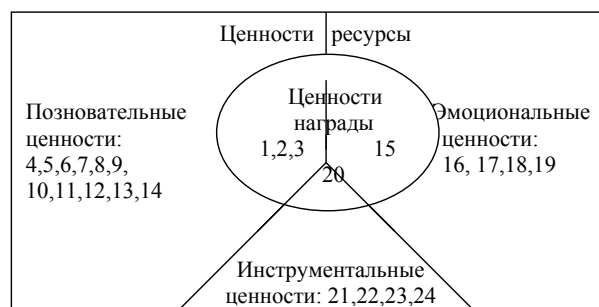
**Ценности-награды.** В этой подгруппе находятся такие ценности, как повышение заработной платы, успех, статус которые представляются работнику в виде награды за хорошо проделанную работу. В анкете эти ценности идут под пунктами 1 – 3; 15; 20.

Двухмерная классификация трудовых ценностей, разработанная Д. Элизуром, представлена на рисунке 1 [4, с.28].

Номера на рисунке 1 соответствуют номерам вопросов Анкеты трудовых ценностей, разработанной Д. Элизуром [4, с.27–28]. Как видно из рисунка 1, каждый вопрос анкеты одновременно может классифицироваться по двум параметрам. Например, 20-й вопрос одновременно принадлежит как к инструментальным ценностям, так и к ценностям награды, а 14-й вопрос анкеты является как познавательной ценностью, так и ценностью ресурсом.

## Результаты

Исследование, проведенное авторами данной статьи по методике Д. Элизура с целью идентифицировать трудовые ценности казахстанских работников текстильной промышленности в условиях рыночной экономики, установило, что все виды трудовых ценностей, за исключением инструментальных (познавательные, эмоциональные, ценности-ресурсы и ценности-награды), имеют одинаково высокую значимость для респондентов.



Примечание – Составлено авторами.

**Рисунок 1** – Классификация трудовых ценностей Дова Элизура

Результаты нашего исследования приведены в таблице 2, где дано процентное значение трудовых ценностей, которые были отмечены респондентами как «очень важно» и «важно». В опросе приняли участие 80 казахстанских работников текстильной промышленности. Процентное соотношение мужчин и женщин было 35 и 65 процентов, соответственно. Большинство респондентов находились в возрасте от 20 до 40 лет.

В целом, казахстанские респонденты оценили высоко значимость всех трудовых ценностей. Наиболее предпочитаемые трудовые ценности у казахстанцев: познавательные ценности – «Интересная работа», «Ответственность», «Использовать знания и опыт в работе», «Видеть результаты своей работы»; эмоциональные ценности – «Хорошие отношения с коллегами»; инструментальные ценности – «Гарантированное рабочее место». Наименее предпочитаемые ценности: познавательные ценности – «Карьерный рост», «Иметь возможность развивать навыки и способности на работе», «Статус».

В своей работе, определяющей структуру трудовых ценностей, Д. Элизур вместе со своими коллегами [4, с.25–28] выявил, что представители разных стран по-разному оценивают важность тех или иных трудовых ценностей. Для участников опроса из Китая, Тайваня, Кореи и Израиля самой важной ценностью был «Успех на работе». Та же ценность по важности была на втором месте для представителей таких стран, как США, Голландия и Венгрия, и на 10-м для участников опроса из ФРГ. Ценность «Интересная работа» по значимости была на первом месте для американцев, немцев и голландцев, на втором для тайцев и израильян и на третьем месте для корейцев. Эта же ценность была самой малозначимой для китайцев и венгров.

Такие ценности, как: «Иметь возможность развивать навыки и способности на работе», «Быть хорошим работником», «Чувствовать себя ценным кадром», «Карьерный рост», «Использовать знания и опыт в работе» были отмечены как наиболее важные для респондентов из всех

восьми стран, кроме нескольких исключений. Например, малозначительными оказались такие ценности как «Карьерный рост» и «Иметь возможность развивать навыки и способности на работе» для немцев и венгров, «Быть хорошим работником» для китайцев и немцев.

**Таблица 2** – Уровень важности трудовых ценностей среди работников текстильной промышленности в Казахстане (в процентах)

Модальности результата	Ценности-награды (Н) /ресурс (Р)	Важность трудовых ценностей (в %)
1	2	3
<b>ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ</b>		
Карьерный рост	Н	76
Видеть результаты своей работы	Н	93
Статус	Н	76
Успех на работе	Р	87
Интересная работа	Р	95
Содержательная работа	Р	91
Иметь возможность развивать навыки и способности на работе	Р	70
Использовать знания и опыт в работе	Р	95
Ответственность	Р	95
Быть полезным обществу	Р	89
Быть независимым на работе	Р	84
Работать в престижной организации	Р	87
Быть и слыть профессионалом	Р	90
Иметь власть и вес на работе	Р	84
<b>ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ</b>		
Быть хорошим работником	Н	80
Хорошие отношения с коллегами	Р	93
Чувствовать себя ценным кадром	Р	91
Возможность знакомиться с разными людьми на работе	Р	85
Справедливый и заботливый начальник	Р	91
<b>ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ</b>		
Размер заработной платы	Н	90
Различные поддержки, помимо заработной платы (служебная машина, обед, премии)	Р	84
Гарантированное рабочее место	Р	93
Удобное рабочее время	Р	89
Физические условия на работе (освещение, тишина и т.д.)	Р	89
Примечание – Составлено автором на основе анкетного опроса работников текстильной промышленности		

### 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 условиях раночной экономики. В практическом плане, согласно результатам данного исследования, менеджерам казахстанских компаний сле-

дует обратить внимание на содержательность работы, в большей степени делегировать свои полномочия и давать возможность успешным работникам брать на себя ответственность за принятие управленческих решений. Также рекомендуется при работе с персоналом опираться на профессиональные качества и опыт отдельных работников. В качестве повышения мотивации могут служить премии или другие поощрения согласно прилагаемым усилиям каждого

работника, но которые будут присуждаться работнику публично, перед всем коллективом. Рекомендуется строить отношения, основанные на нормах партнерства и корпоративизма.

В дальнейшем авторы данной работы ставят перед собой цель проанализировать трудовые

ценности, присущие остальным периодам (до-революционной кочевой культурной традиции казахов и советской культуры трудовых отношений) формирования экономической культуры и трудовых ценностей казахстанцев, и эти вопросы станут темой для новой статьи.

### Литература

- 1 Wehrich H., Koontz H. Management. – New York: McGraw-Hill Book Company, 1993. – 256 p.
- 2 Super D.E. Manual: Work Values Inventory. – Boston: Houghton Mifflin, 1970. – 422 p.
- 3 Zutowski D.G. Psychological Influences on Vocational Development. – New-York: Houghton Mifflin, 1970. – 178 p.
- 4 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.
- 5 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.
- 6 Дворецкая Г.В., Махварьлов В.П. Экономика труда. – Киев: Виша школа, 1990. – 312 с.
- 7 Радлов В.В. Из Сибири. – М., 1989. – С.377.
- 8 Маргулан А.Х. Культура казахского народа в XV–XVIII веках // История Казахской ССР. – Алма-Ата, 1957. – С.180–218.
- 9 Маргулан А.Х., Акишев К.А., Кадырбаев М.К., Оразбаев А.М. Древняя культура Центрального Казахстана. – Алма-Ата: Наука, 1966. – 435 с.
- 10 Акишев К.А. К проблеме происхождения номадизма в аридной зоне древнего Казахстана // Поиски и раскопки в Казахстане. – Алма-Ата, 1972. – С. 31–46.
- 11 Акишев К.А. Древние кочевники и мировая цивилизация : [генезис, проблемы, перспектива] // Вестник АН КазССР. – 1991. – №10. – С.3–10.
- 12 Сейдимбеков А. Поющие купола. Этюды о красоте / пер. с каз. Е. Кажобекова. – Алма-Ата: Жалын, 1985. – 264 с.
- 13 Масанов Н.Э. Проблемы социально-экономической истории Казахстана на рубеже XVII–XIX веков. – Алма-Ата: Наука, 1984. – 176 с.
- 14 Абилов К. Ж. История становления и развития предпринимательства в Казахстане (вторая половина XIX – начало XX вв.): дис. ... д-ра истор. наук: 07.00.02. – Караганда, 2006. – 375 с.
- 15 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.
- 16 Нысамбаева Н.М. Ценностная ориентация казахской молодежи на индустриальный труд: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Алматы, 1999. – 27 с.
- 17 Бурбаев Т. Үлт менталитеті. – Астана: Елорда, 2001. – 248 б.
- 18 Жармакина Ф. Антикапиталистическая ментальность казахского народа // Высшая школа Казахстана. – 2003. – №4. – С.183–187.
- 19 Жармакина Ф. Казахский менталитет в условиях постмодернизации // Казахская цивилизация. – 2005. – №2. – С.69–75.
- 20 Кішібеков Д. Қазақ менталитеті: Кеше, бүгін, ертең. – Алматы: Ғылым, 1999. – 200 б.
- 21 Кішібеков Д. Ментальная природа казаха. – Алматы: Ғылым, 2005. – 256 с.
- 22 Robbins S. Organizational Behavior. – USA: Prentice-Hall, 1998. – 568 p.
- 23 Langton N., Robbins S. Fundamentals of Organizational Behavior. – Pearson Education Canada, 2007. – 448 p.
- 24 Hofstede G. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. – USA: SAGE Publications, 2001. – 596 p.

### References

- 1 Wehrich H., Koontz H. Management. – New York: McGraw-Hill Book Company, 1993. – 256 p.
- 2 Super D.E. Manual: Work Values Inventory. – Boston: Houghton Mifflin, 1970. – 422 p.
- 3 Zutowski D.G. Psychological Influences on Vocational Development. – New-York: Houghton Mifflin, 1970. – 178 p.
- 4 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.
- 5 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.
- 6 Dvoret'skaya G.V., Mahvaryilov V.P. Ekonomika truda. – Kiev: Visha shkola, 1990. – 312 p.
- 7 Radlov V.V. Iz Sibiri. – M., 1989. – S.377.
- 8 Margulan A.H. Kultura kazahskogo naroda v XV–XVIII vekah // Istoriya Kazahskoy SSR. – Alma-Ata, 1957. – p.180–218.

- 9 Margulan A.H., Akishev K.A., Kadyirbaev M.K., Orazbaev A.M. Drevnyaya kultura Tsentralnogo Kazahstana. – Alma-Ata: Nauka, 1966. – 435 p.
- 10 Akishev K.A. K probleme proishozhdeniya nomadizma v aridnoy zone drevnego Kazahstana // Poiski i raskopki v Kazahstane. – Alma-Ata, 1972. – p. 31–46.
- 11 Akishev K.A. Drevnie kochevniki i mirovaya tsivilizatsiya : [genezis, problemy, perspektiva] // Vestnik AN KazSSR. – 1991. – #10. – p.3–10.
- 12 Seydimbekov A. Poyuschie kupola. Etyudy o krasote / Per. s kaz. E. Ka-zhibekova. – Alma-Ata: Zhalyin, 1985. – 264 s.
- 13 Masanov N.E. Problemyi soialno-ekonomicheskoy istorii Kazahstana na rubezhe XVII–XIX vekov. – Alma-Ata: Nauka, 1984. – 176 p.
- 14 Abilov K. Zh. Istoriya stanovleniya i razvitiya predprinimatelst-va v Kazahstane (vtoraya polovina XIX – nachalo XX vv.): dis. ... d-ra istor. nauk: 07.00.02. – Karaganda, 2006. – 375 p.
- 15 Abdirayyimova G.S. Sistema tsennostnyih orientatsiy molodezhi v sovremennom kazahstanskom obschestve: sotsiologicheskii analiz: dis. ... d-ra sotsiol. nauk: 22.00.04. – Almaty, 2006. – 298 p.
- 16 Nyisambaeva N.M. Tsennostnaya orientatsiya kazahskoy molodezhi na industrialnyi trud: avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk: 22.00.04. – Almaty, 1999. – 27 p.
- 17 Burbaev T. – Astana: Elorda, 2001. – 248 p.
- 18 Zharmakina F. Antikapitalisticheskaya mentalnost kazahskogo naroda // Vysshaya shkola Kazahstana. – 2003. – #4. – p.183–187.
- 19 Zharmakina F. Kazahskiy mentalitet v usloviyah postmodernizatsii // Kazahskaya tsivilizatsiya. – 2005. – #2. – p.69–75.
- 20 Kishibekov D. – Almaty: Gilyim, 1999. – 200 p.
- 21 Kshibekov D. Mentalnaya priroda kazaha. – Almaty
- 22 Robbins S. Organizational Behavior. – USA: Prentice-Hall, 1998. – 568 p.
- 23 Langton N., Robbins S. Fundamentals of Organizational Behavior. – Pearson Education Canada, 2007. – 448 p.
- 24 Hofstede G. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. – USA: SAGE Publications, 2001. – 596 p.