

Ценности государственных служащих Республики Казахстан в их представлениях

Селезнева Елена Владимировна

Доктор психологических наук, профессор, заведующий научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей», ВШГУ РАНХиГС, Москва, РФ.

E-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

SPIN-код РИНЦ: [5336-7817](#)

ORCID ID: [0000-0003-3600-5148](#)

Кенесова Гульзат Амангельдыкызы

Аспирант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, РФ.

E-mail: gulzat_17@mail.ru

SPIN-код РИНЦ: [6897-9437](#)

ORCID ID: [0000-0001-8081-5936](#)

Аннотация

В статье рассматриваются результаты исследования представлений государственных служащих Республики Казахстан о ценностях этой профессиональной группы. Актуальность исследования определяется ролью ценностей как наиболее сильных внутренних мотиваторов и регуляторов поведения государственных служащих как субъектов профессиональной деятельности и жизнедеятельности. Материалом для анализа послужили результаты опроса о наиболее/наименее значимых и неприемлемых ценностях для государственных служащих Республики Казахстан, в котором принимали участие штатные сотрудники органов исполнительной государственной власти республики (n=64). В качестве инструмента обработки данных использовался контент-анализ, в результате которого были выявлены содержание и структура представлений участников исследования о ценностях государственных служащих Республики Казахстан. Показано, что в представлениях участников исследования содержанием ценностей государственных служащих Республики Казахстан выступают личностные и деятельностные характеристики государственного служащего как субъекта профессиональной деятельности, процессуальные и результативные компоненты этой деятельности, а также внешние по отношению к профессиональной деятельности факторы, в той или иной степени значимые для государственного служащего. Установлено, что в представлениях респондентов наиболее значимые групповые и наиболее значимые личностные ценности практически совпадают, но при этом существуют различия в степени значимости/ценности той или иной сферы активности для участников исследования как представителей профессиональной группы или как частных лиц. Выявлено, что одна и та же ценность может оцениваться как наиболее значимая, незначимая и неприемлемая, что достаточно объективно описывает специфику организационной культуры государственной службы Республики Казахстан, отражает процесс критического осмысления респондентами своей профессиональной деятельности и свидетельствует о многомерности их ценностной картины мира.

Ключевые слова

Сознание, ценности, картина мира, социальная группа, профессиональная группа, государственные служащие, представления.

Values of Civil Servants in the Republic of Kazakhstan in Their Representations

Elena V. Selezneva

DSc (Psychology), Professor, Head of the Research and Development Sector of the Scientific Laboratory for Diagnostics and Assessment of Managers, GSPM RANEPА, Moscow, Russian Federation.

E-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

ORCID ID: [0000-0003-3600-5148](#)

Gulzat A. Kenesova

Postgraduate student, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation.

E-mail: gulzat_17@mail.ru

ORCID ID: [0000-0001-8081-5936](#)

Abstract

The article discusses the results of the study of the representations of civil servants in the Republic of Kazakhstan about the values of this professional group. The relevance of the research is determined by the role of values as the strongest internal motivators and regulators of the activities and behavior of civil servants as subjects of professional activity and life. The material for the analysis was the results of a survey on the most/least significant and unacceptable for civil servants of the Republic of Kazakhstan, which was attended by full-time employees of the Republic executive state authorities (n=64). Content analysis was used as a data processing tool. As a result of the analysis, the content and structure of the representations of the study participants about the values of civil servants in the Republic of Kazakhstan were revealed. It is shown that in the views of the study participants, the content of the values of civil servants of the Republic of Kazakhstan are the personal and activity characteristics of a civil servant as a subject of professional activity, the procedural and productive components of this activity, as well as factors external to professional activity that are more or less significant for a civil servant. It was found that in the respondents' views, the most significant group and most significant personal values practically coincide, but at the same

time there are differences in the degree of significance/value of a particular sphere of activity for the study participants as representatives of a professional group or as individuals. It has been revealed that the same value can be assessed as the most significant, insignificant and unacceptable, which fairly objectively describes the specifics of the organizational culture of the civil service in the Republic of Kazakhstan, reflects the process of respondents' critical understanding of their professional activities and indicates the multidimensionality of their value picture of the world.

Keywords

Consciousness, values, picture of the world, social group, professional group, civil servants, representations.

Введение

Ценности как форма отношения человека к миру выражают значимость объектов этого мира для субъекта, позволяя ему тем самым ориентироваться в настоящем и проектировать будущее. При этом ценности выступают как механизм «согласований индивидуальной инициативы и социальных условий их реализации, общечеловеческой перспективы и личностной формы ее освоения, социокультурных образцов и ориентации на них сменяющихся друг друга во времени поколений»¹. Каждая из ценностей одновременно существует как:

- социальная (то есть выработанная на уровне конкретного социума и выступающая как социальный критерий должного в различных сферах общественной практики) и личностная (то есть принятая человеком как его собственная и выступающая как личностный критерий его деятельности и поведения в разных сферах жизнедеятельности);
- декларируемая, идеальная, нормативная (то есть критерий должного, стандарт деятельности и поведения, который провозглашается как общая норма для той или иной социальной группы) и реальная (то есть отражение действительного характера деятельности и поведения человека или группы);
- наличная (то есть существующая и реализующаяся в настоящий момент) и желательная (то есть необходимая с точки зрения совершенствования деятельности и поведения личности или развития общества, но могущая реализоваться только в будущем);
- терминальная (то есть выполняющая роль цели, к которой стоит стремиться) и инструментальная (то есть показывающая предпочтительные для достижения определенной цели методы и средства).

Актуальность исследования ценностей определяется тем, что именно ценности как концепции должного или желаемого социального и индивидуального будущего и одновременно как критерии, на основании которых на социальном и индивидуальном уровне осуществляется выбор целей и средств деятельности в рамках избранной концепции, определяют направление, содержание и качество развития человека и общества. При этом и с научной, и с практической точки зрения важно, что анализ индивидуальных или групповых ценностей позволяет не только понять, почему сделан тот или иной выбор, или выявить причины возникновения тех или иных проблем в жизнедеятельности личности или группы, но и оценить последствия сделанного выбора или определить возможности преодоления проблем.

¹ Современный философский словарь / Под общ. ред. В.Е. Кемерова. Лондон, Франкфурт-на-Майне, Париж, Люксембург, Москва, Минск: ПАНПРИНТ, 1998. С. 1003.

Обзор литературы

В зависимости от методологии и целей исследования понятие «ценности» может объясняться через такие понятия, как «менталитет», «картина мира», «культура», «социальные представления». Однако в любом случае речь идет о том, что в индивидуальном и групповом сознании существует сложноорганизованная структура, в которую в качестве составляющих, наряду с убеждениями, верованиями, знаниями и т.п., входят ценности и которая:

- формируется в результате трансформации в индивидуальном и групповом сознании объективных связей личности и группы с разными сторонами действительности в систему субъективных отношений;
- выражает личный и групповой опыт взаимодействия с действительностью;
- задает особенности восприятия, понимания и оценки тех или иных фактов, явлений и событий, а также содержание и структуру поведенческих установок личности и социальной группы;
- внутренне определяет действия личности или социальной группы, то есть выступает в качестве субъективного мотиватора и регулятора индивидуального и группового поведения и деятельности.

С точки зрения отечественных и зарубежных исследователей, в рамках подобной структуры ценности выступают в качестве наиболее сильных мотиваторов и регуляторов активности как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Так, по мнению М.Рокича, ценность проявляется как стойкое предпочтение личностью или обществом определенного образа поведения или конечного состояния в противоположность другому типу поведения или состоянию [Rokeach 1973]. С точки зрения Ш.Шварца, именно через ценности, которые как глубоко укоренившиеся абстрактные мотивы направляют, оправдывают и объясняют отношения, нормы, мнения и действия людей, можно лучше всего понять социальное поведение [Schwartz 2007]. Д.А.Леонтьев показал, что ценности намного лучше потребностей мотивируют на развитие, позволяют более четко видеть отдаленные цели, обеспечивают большую уверенность в достижении этих целей [Леонтьев 1999]. В другом исследовании установлено, что внешняя, по сравнению с внутренней, ориентация на трудовые ценности негативно сказывается на результатах работы, поскольку препятствует удовлетворению основных психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности на работе [Vansteenkiste et al. 2007]. При этом ряд ученых, показав, что базовые ценности и моральные нормы являются отдельными психологическими конструкциями, в то же время обратили внимание на их взаимосвязь, отметив, что моральные суждения являются выражением ценностей [Zapko-Willmes et al. 2021]. У.Зокирова отмечает, что воспитание личностных качеств человека означает организацию процессов осознания и принятия существующей в обществе системы ценностей [Zokirova 2020].

В индивидуальном и социальном сознании ценности образуют структуру, в рамках которой они «упорядочены по важности относительно друг друга» [Schwartz 2007, 171] и которая является одной из важнейших характеристик личности и социума, так как именно определенные ценностные приоритеты объясняют различия в установках и поведении человека и социальной группы [Ibid.].

В связи с тем, что ценности как на индивидуальном, так и на социальном уровне обладают значительным прогностическим и объяснительным потенциалом [Ibid.], исследователи уделяют изучению этого явления серьезное внимание. Предметом исследований становятся

ценности самых разных социальных групп: больших (национальных, этнических, гендерных, возрастных, конфессиональных, профессиональных и т.п.) средних (организаций, сообществ по интересам и т.п.), малых (семейных, учебных и т.п.).

Особое внимание исследователей и практиков привлекают ценности такой профессиональной группы, как государственные служащие. Это обусловлено тем, что именно через профессиональную деятельность государственных служащих как сотрудников органов исполнительной государственной власти реализуется управление развитием экономической, социальной, культурной и других сфер государственной жизни и обеспечивается достижение таких целей, как социальное благосостояние человека и общества, реализация прав и свобод человека и гражданина, стабильное экономическое, политическое, социальное и культурное развитие государства и общества [Синягин, Селезнева 2016].

Важной ролью государственной службы в социальной структуре общества определяется внимание и к ее ценностям как социального института, и к ценностям государственных служащих как субъектов, практически осуществляющих функции государственного управления.

В большинстве государств на официальном уровне прописываются и открыто декларируются ценности государственных служащих, которым они обязаны следовать². В то же время практика показывает, что реальный характер деятельности органов исполнительной государственной власти и государственных служащих разных стран во многих случаях не соответствует декларируемым ценностям.

Исследователи связывают это прежде всего с тем, что государственная служба имеет бюрократическую природу. Это подразумевает управленческий профессионализм, но одновременно — разделение сфер ответственности, строгую иерархию, формальные отношения, непрерывное создание правил и регламентов и жесткое подчинение им и, как следствие, приводит к бюрократической деформации системы управления [Фаизова, Малыгина 2020]. Ценностная составляющая такого бюрократически деформированного варианта управления «представляет собой чрезмерное, гипертрофированное развитие ... управленческих ценностей, вызванное необходимостью бюрократии приспособиться к ограниченности возможностей, ресурсов и средств» [Там же, 93–94]. Происходит сдвиг в иерархии ценностей: в индивидуальной и групповой картине мира государственных служащих на первый план выходят корпоративные и индивидуалистические ценности, которые обуславливают формирование специфической организационной культуры, в рамках которой основными целями становятся личные безопасность, благосостояние и статус, а средствами достижения этих целей — коррупция, протекционизм, чиновничество и т.п.

Вместе с тем необходимо учитывать, что бюрократия, в силу своего положения в структуре общества, отличается особой неоднородностью «по психологическим качествам и ценностным установкам. Одна часть бюрократии стремится работать, по мере возможностей, на себя, а другая — честно и добросовестно во имя благополучия страны независимо от обстоятельств и нередко самодурства вышестоящего начальника. Какие настроения являются доминирующими, зависит от конкретного исторического периода, переживаемого страной» [Шевченко 2008, 121].

² См., например: США — Standards of Ethical Conduct for Employees of the Executive Branch // U.S. Office of Government Ethics [Электронный ресурс]. URL: https://www.oge.gov/web/oge.nsf/resources_standards-of-conduct (дата обращения: 29.12.2021); Канада — Values and Ethics for the Public Service // Treasury Board of Canada Secretariat [Электронный ресурс]. URL: https://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_851/vec-cve-eng.pdf (дата обращения: 29.12.2021); Сингапур — The Value of Values in the Singapore Public Service // Civil Service College [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csc.gov.sg/articles/the-value-of-values-in-the-singapore-public-service> (дата обращения: 29.12.2021); Российская Федерация — Профессиональная культура государственного органа // Минтруд России [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15> (дата обращения: 29.12.2021).

Можно говорить о том, что подобная неоднородность на уровне ценностей является одним из важнейших факторов преодоления бюрократических деформаций и совершенствования государственной службы любого государства.

В Республике Казахстан на официальном уровне в виде «Этического кодекса» («Кодекса чести») сформулированы требования «к морально-нравственному облику и деловым качествам государственных служащих»³, которые выражают нормативный аспект ценностей государственной службы. Однако ценности в их нормативном измерении могут в значительной степени не совпадать с реальными ценностями, которые и определяют действительный характер деятельности и поведения человека и группы.

В Казахстане достаточно активно проводятся исследования ценностей и ценностных ориентаций граждан республики. Так, в рамках программы «Ценности и идеалы независимого Казахстана» был проведен анализ духовно-нравственных, мировоззренческих, социальных, политико-идеологических, религиозных, этнокультурных ценностей и идеалов, характерных для массового сознания жителей страны, и описано, как под воздействием внешних и внутренних социально-экономических факторов в сознании основных социальных групп изменяется содержание и структура ценностей [Ценности и идеалы независимого Казахстана 2015]. О.В. Калдыбаева и М.С. Калдыбаев на основе эмпирического исследования показали, что в современном казахстанском обществе происходит постепенный переход от ценностей, которые характерны для традиционных обществ, к современным ценностям, ориентирующим человека «на рациональность выбора, толерантность, доверие и участие в общественно-политической жизни» [Калдыбаева, Калдыбаев 2018, 126]. Активно исследуются ценности и ценностные ориентации молодежи Казахстана. Так, Т.К. Ростовская и Т.Б. Калиев показали, что в иерархии ценностей молодежи Казахстана верхние ступени занимают традиционные ценности, связанные с институтом семьи, и одновременно «индивидуалистические ценности, связанные с личными жизненными стратегиями» [Ростовская, Калиев 2018, 86].

Вместе с тем ценностные предпочтения государственных служащих Республики Казахстан изучены недостаточно. По существу, только в исследовании Г.В. Грызуновой были проанализированы ценностные основания деятельности казахстанских государственных служащих. В частности, было отмечено, что, несмотря на разработанный «Кодекс чести», требовательность государственных служащих к себе не возросла, а качество и результативность деятельности существенно не повысились. Это, по мнению автора, связано с тем, что для большинства государственных служащих характерна внешняя конформность к организационным изменениям, которая «...находит выражение в том, что они принимают новшества на уровне деклараций, но не личностных смыслов — это отражается как на самой личности, так и на профессиональной группе, организации, обществе в целом» [Грызунова 2011, 22]. Интересны также сделанные автором на основе анализа результатов опроса выводы о том, что ведущей ценностной ориентацией государственных служащих Республики Казахстан является ориентация на личную безопасность, которая в условиях неопределенности заставляет их сосредоточиваться на «...выживании, получении сиюминутного результата, что зачастую приводит к использованию должности как источника дохода, порождает коррупционные отношения в системе государственной службы» [Там же, 23]. Однако исследование было проведено достаточно давно, и с тех пор серьезных публикаций по данной теме не было. При этом, что особенно важно, не исследовались представления казахстанских государственных

³ Указ Президента Республики Казахстан от 29 декабря 2015 г. № 153 «О мерах по дальнейшему совершенствованию этических норм и правил поведения государственных служащих Республики Казахстан» // Юрист [Электронный ресурс]. URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38035182 (дата обращения: 15.12.2021).

служащих о ценностях профессиональной группы, к которой они принадлежат, а ведь субъективные представления о ценностях во многом опосредуют их влияние на индивидуальную и групповую деятельность.

Таким образом, можно говорить о существовании исследовательской проблемы, которая связана с необходимостью выявить представления государственных служащих Республики Казахстан о ценностях этой профессиональной группы.

В связи с этим в рамках исследования были сформулированы следующие предположения:

- содержанием ценностей государственных служащих Республики Казахстан выступают личностные и деятельностные характеристики государственного служащего как субъекта профессиональной деятельности, процессуальные или результативные компоненты этой деятельности, а также внешние по отношению к профессиональной деятельности факторы, в той или иной степени значимые для государственного служащего;
- в представлениях государственных служащих Республики Казахстан о ценностях можно выявить противоречия в оценке тех или иных ценностей как наиболее/наименее значимых или неприемлемых.

Методы и выборка

Цель эмпирического исследования состояла в том, чтобы выявить содержание и структуру представлений государственных служащих Республики Казахстан о ценностях данной профессиональной группы.

В соответствии с целью исследования необходимо было:

- выявить представления государственных служащих Республики Казахстан о ценностях, которые наиболее и наименее значимы, а также неприемлемы для данной профессиональной группы;
- проанализировать, насколько соотносятся представления государственных служащих Республики Казахстан о ценностях своей профессиональной группы и собственных (личностных) ценностях.

В качестве инструмента для изучения содержания и структуры представлений государственных служащих Республики Казахстан об их ценностях мы использовали метод свободного описания, который, на наш взгляд, наиболее соответствует специфике исследуемого феномена. Если использование заданного исследователем набора категорий заведомо ограничивает испытуемых в возможности высказать свои суждения относительно изучаемого предмета, то свободное описание позволяет им выразить собственное мнение максимально полно, что в результате обеспечивает большую релевантность получаемой информации задачам исследования.

Кроме того, было необходимо учитывать возможные затруднения в понимании стимульного материала, так как в исследовании должны были участвовать граждане Республики Казахстан. Однако все респонденты являлись государственными служащими, а в соответствии со статьей 7 Конституции Республики Казахстан «в государственных организациях и органах местного самоуправления наравне с казахским официально употребляется русский язык»⁴. Поэтому проблема понимания не была острой, и использование метода свободного описания в итоге снимало необходимость валидации диагностического инструмента.

⁴ Конституция Республики Казахстан // Президент Республики Казахстан [Электронный ресурс]. URL: https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution (дата обращения 11.12.2021).

В соответствии с заданием участники исследования должны были назвать:

- три ценности, которые, по их мнению, наиболее значимы для государственных служащих Республики Казахстан;
- три ценности, которые, по их мнению, наименее значимы для государственных служащих Республики Казахстан;
- три ценности, которые, по их мнению, достаточно распространены в современном казахском обществе, но при этом неприемлемы для государственных служащих республики (то есть являются для них антиценностями);
- три ценности, которые наиболее значимы лично для респондента.

Использование в формулировке задания терминов «значимый» и «неприемлемый» было обусловлено следующим:

- слово «значимый» в обыденном языковом сознании соотносится не столько со значением «обладающий смыслом», сколько со значением «имеющий значение, вес, ценность, важный»⁵, а в обыденной речи употребляется при описании людей, предметов, явлений и событий, которые так или иначе важны для субъекта, оказывают влияние на него, играют определенную роль в его жизни⁶; при этом оценка человека, предмета, явления или события как наиболее или наименее значимого говорит о мере его важности для субъекта, степени влияния на его жизнь;
- слово «неприемлемый» в обыденном языковом сознании соотносится со значениями «такой, который нельзя принять, с которым нельзя согласиться»⁷, «недопустимый, нетерпимый, непопозволимый, невозможный, грубый, вопиющий, неодобрительный, непростительный»⁸, а в обыденной речи употребляется при описании качеств или поступков, которые нельзя позволять или терпеть, с которыми невозможно примириться, которые вызывают порицание⁹.

Таким образом, предлагая указать ценности, наиболее/наименее значимые или неприемлемые для государственных служащих Республики Казахстан, мы побуждали участников исследования оценить роль той или иной ценности в их жизни и степень ее влияния на их профессиональную деятельность и жизнедеятельность в целом, а также выйти за рамки восприятия ценностей как исключительно позитивного феномена и поразмышлять о таких ценностях, которые имеют негативную окраску, но при этом оказывают значительное влияние на социальные процессы, в том числе на деятельность органов государственного управления.

В качестве метода обработки данных использовался контент-анализ.

В исследовании приняли участие 64 государственных служащих Республики Казахстан: 50 женщин (78,1%) и 14 мужчин (21,9%). Средний возраст респондентов составил 38,8 года, минимальный — 22 года, максимальный — 69 лет. Средний стаж работы на государственной службе 10,6 года, минимальный — 1 год, максимальный — 43 года. 45 человек занимали должности специалистов, 19 человек — руководящие должности.

⁵ Большой толковый словарь русского языка / Сост. и гл. ред. С.А. Кузнецов. СПб.: Норинт, 2000. С. 368.

⁶ Там же.

⁷ Там же. С. 635.

⁸ Синонимы к слову «неприемлемый» // Картаслов [Электронный ресурс]. URL: <https://kartaslov.ru/синонимы-к-слову/неприемлемый> (дата обращения: 16.12.2021).

⁹ Карта слова «неприемлемый» Картаслов [Электронный ресурс]. URL: <https://kartaslov.ru/карта-слова/тезаурус/неприемлемый> (дата обращения: 16.12.2021).

Обсуждение результатов исследования

Первичная обработка результатов исследования показала, что респонденты, легко перечислив наиболее значимые в их представлениях ценности государственных служащих Республики Казахстан как профессиональной группы и ценности, наиболее значимые для них лично, в то же время испытали определенные затруднения в определении наименее значимых и неприемлемых ценностей (Таблица 1).

Таблица 1. Объем ценностной лексики¹⁰

Ценности государственных служащих Республики Казахстан	Количество упоминаний		% отказов от ответа или затруднений с ним
	В целом по выборке	Среднее	
Наиболее значимые	196	3,06	0,0
Наименее значимые	154	2,41	9,38
Неприемлемые	159	2,48	10,94
Наиболее значимые лично для респондента	196	3,06	1,56

Как видно из таблицы, количество упоминаний в описаниях ценностей, наиболее значимых для профессиональной группы в целом и лично для респондентов, в среднем даже превышает число ценностей, заданное в инструкции. В то же время средние значения в описаниях наименее значимых и неприемлемых ценностей заданного в инструкции числа не достигают. Кроме того, именно при описании наименее значимых и неприемлемых ценностей практически каждый десятый респондент в той или иной форме отказался от ответа. Все это явно говорит о существовании у участников исследования барьеров в процессах осознания реальных, а не декларируемых ценностей своей профессиональной группы.

Контент-анализ позволил выявить содержание и структуру представлений участников исследования о ценностях государственных служащих Республики Казахстан.

Рассмотрим вначале, как соотносятся представления участников исследования о наиболее значимых групповых и личностных ценностях государственных служащих Республики Казахстан (Таблица 2).

Таблица 2. Наиболее значимые групповые и личностные ценности государственных служащих Республики Казахстан в их представлениях¹¹

Наиболее значимые ценности государственных служащих Республики Казахстан	Индекс встречаемости в той или иной сфере активности на уровне	
	группы	личности
1. Сфера государственной и общественной пользы		
Патриотизм	0,056	0,037
Гуманизм	0,02	0,102
Альтруизм	0,005	0,015
Служение обществу и государству	0,02	0,02
Справедливость	0,056	0,046
Итого	0,157	0,22
2. Сфера исполнения профессиональных обязанностей		
Служение делу	0,036	0,02
Профессионализм/Компетентность	0,143	0,092
Ответственность	0,128	0,066
Трудолюбие	0,026	0,01

¹⁰ Составлено авторами.

¹¹ Составлено авторами.

Честность	0,26	0,184
Исполнительность	0,046	0,02
Общение и взаимодействие	0,036	0,061
Итого	0,675	0,453
3. Сфера самостоятельной творческой деятельности		
Креативность	0,005	0,005
Целеустремленность и результативность	0,015	0,015
Лидерство/Командная работа	0,005	0,02
Образованность	0,031	0,026
Итого	0,056	0,066
4. Сфера личностного и карьерного роста		
Карьера	0,015	0,02
Статус/Престиж	0,031	0,015
Личностное совершенствование	0,01	0,031
Сохранение собственной индивидуальности	0,026	0,02
Независимость	-	0,015
Итого	0,082	0,101
4. Сфера личного и семейного благополучия		
Материальное благосостояние	0,02	0,037
Стабильность (уверенность в завтрашнем дне)	0,005	0,005
Семья	0,005	0,061
Здоровье	—	0,037
Итого	0,03	0,14
5. Другое		
Обобщенные формулировки	—	0,015
Затруднение с ответом	—	0,005
Итого	—	0,02
ВСЕГО	1,0	1,0

Из таблицы видно, что в качестве наиболее значимых групповых и личностных ценностей государственных служащих Республики Казахстан участники исследования рассматривают прежде всего те или иные личностные качества и особенности поведения государственного служащего как субъекта профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом (патриотизм, гуманизм, альтруизм, справедливость, профессионализм/компетентность, ответственность, трудолюбие, честность, исполнительность, креативность, целеустремленность и результативность, образованность, независимость). Наиболее значимы с ценностной точки зрения на уровне и профессиональной группы, и личности определенные аспекты профессиональной деятельности государственных служащих как процесса или результата (служение обществу и государству, служение делу, общение и взаимодействие, лидерство/командная работа, карьера, власть, статус/престиж, материальное благосостояние, стабильность). Кроме того, как наиболее значимые групповые и личностные ценности респонденты рассматривают некоторые внешние по отношению к профессиональной деятельности госслужащих факторы: личностное совершенствование, сохранение собственной индивидуальности, семья, отдых.

При этом в представлениях участников исследования наиболее значимые групповые и наиболее значимые личностные ценности практически совпадают. На уровне групповых оказались необозначенными как наиболее значимые только две ценности — независимость и здоровье, что вполне объясняется преимущественно индивидуальной природой этих двух ценностей (по крайней мере, для государственных служащих).

В то же время в структуре представлений о наиболее значимых групповых и личностных ценностях выявлены определенные различия. Прежде всего это различия в степени значимости/ценности той или иной сферы активности для участников исследования как представителей профессиональной группы или как частных лиц. В целом в структуре и групповых, и личностных ценностей наиболее выражена сфера исполнения профессиональных обязанностей, и это закономерно, так как для взрослого человека именно профессиональная деятельность является основным видом субъектной активности, и, соответственно, именно ценности профессиональной деятельности оказываются наиболее значимы для него. В то же время, с точки зрения участников исследования, ценности исполнения профессиональных обязанностей характеризуют государственного служащего в большей степени как представителя профессиональной группы, а не как личность. Об этом свидетельствует то, что на уровне групповых ценностей индекс встречаемости для сферы исполнения профессиональных обязанностей составляет 0,675, а на уровне личностных ценностей — 0,453.

Вместе с тем сфера государственной и общественной пользы, которая в структуре и групповых, и личностных ценностей занимает второе место по значимости, оказалась более «весомой» на уровне личностных ценностей: если на уровне групповых ценностей индекс встречаемости составляет 0,157, то на уровне личностных он равен 0,22. При этом ценность патриотизма в представлениях респондентов является более значимой на уровне групповых ценностей, ценности гуманизма и альтруизма — на уровне личностных, а ценности служения обществу и государству и справедливости имеют фактически равную значимость и как групповые, и как личностные.

Закономерно, что в представлениях участников исследования более выражены на уровне личностных ценностей сферы личного и семейного благополучия (индекс встречаемости на уровне личностных ценностей — 0,14, на уровне групповых — 0,03), а также личностного и карьерного роста (индекс встречаемости — 0,101 и 0,082 соответственно), а в сфере самостоятельной творческой деятельности наблюдается практически баланс между выраженностью всех ценностей как личностных и групповых (совокупный индекс встречаемости — 0,066 и 0,056 соответственно).

Завершая сравнительный анализ представлений о наиболее значимых групповых и личностных ценностях государственных служащих Республики Казахстан, следует отметить, что в описаниях этих ценностей использовались слова и словосочетания, имеющие только нейтральную или позитивную окраску и положительное с нравственной точки зрения значение. Это говорит о том, что в сознании участников исследования наиболее значимые как групповые, так и личностные ценности — это прежде всего ценности нормативные, идеальные.

Однако сравнительный анализ содержания и структуры представлений о наиболее/наименее значимых и неприемлемых ценностях государственных служащих Республики Казахстан показал, что ценностная картина мира участников исследования имеет не только нормативное измерение (Таблица 3).

Таблица 3. Наиболее/наименее значимые и неприемлемые ценности государственных служащих Республики Казахстан в их представлениях¹²

Ценности	Степень значимости/неприемлемости ценностей в той или иной сфере жизнедеятельности					
	наиболее значимые		наименее значимые		неприемлемые	
	Понятия-индикаторы	Индекс встречаемости	Понятия-индикаторы	Индекс встречаемости	Понятия-индикаторы	Индекс встречаемости
1. Сфера государственной и общественной пользы						
Патриотизм	патриотизм/любовь к родине/народ и т.п.	0,056	традиционные ценности/менталитет	0,013	традиционность/манкуртизм/трайбализм	0,025
Гуманизм	человечность/доброта	0,02	доброта/мягкость	0,039	человечность/неуважение других лиц	0,013
Альтруизм	самоотверженность	0,005	—	—	—	—
Служение обществу и государству	готов служить для народа/благополучие народа и т.п.	0,02	на благо народа/ готов служить для народа	0,013	готов служить для народа	0,006
Справедливость	справедливость / беспристрастность и т.п.	0,056	справедливый/ объективность	0,013	несправедливость/ сегрегационизм	0,019
Итого		0,157		0,078		0,063
2. Сфера исполнения профессиональных обязанностей						
Служение делу	преданность делу/ верность долгу/ любовь к работе на благо народа и т.п.	0,036	—	—	—	—
Профессионализм/ Компетентность	профессионализм/ компетентность/ знание своего дела и т.п.	0,143	опыт/ опыт руководства/ стаж работы и т.п.	0,058	некомпетентность/ приход на госслужбу некомпетентных людей/ низкий уровень умений и т.п.	0,038
Ответственность	ответственность/ добросовестность и т.п.	0,128	ответственность/ безответственность	0,02	ответственность/ безответственность	0,019
Трудолюбие	трудолюбие/ стрессоустойчивость/ терпение и т.п.	0,026	трудолюбие/ мотивация терпение/ хладнокровие и т.п.	0,032	—	—
Честность	честность/ порядочность/ добропорядочность/ нетерпимость к коррупции и т.п.	0,26	честность/ честный / порядочность/ не коррупционер и т.п.	0,039	лживость/ притворство/ лицемерие/ непорядочность/ коррумпированность/ взяточничество/ подкуп и т.п.	0,277

¹² Составлено авторами.

Исполнительность	исполнительность/ пунктуальность/ дисциплина и т.п.	0,046	пунктуальность/ дотошность/ непунктуальность/ недисциплинированность и т.п.	0,052	не пунктуальность	0,006
Общение и взаимодействие	коммуникабельность/ вежливость/ взаимопонимание/ соблюдать деловой этикет/ скромный и т.п.	0,036	коммуникабельность/ вежливость/ приветливость/ сдержанность/ искренность/скромность/ внешний вид/ высокомерность и т.п.	0,156	смирение/ высокомерие/ панибратство/ грубость/ хамство/бестактность/ наглость и т.п.	0,113
Итого		0,675		0,357		0,453
3. Сфера самостоятельной творческой деятельности						
Креативность	инициативность	0,005	безынициативность/ лень/ инертность/ спонтанность и т.п.	0,032	прокрастинация/лень/ бездействие/безразличие и т.п.	0,050
Целеустремленность и результативность	достижение поставленных целей/ достижение поставленных задач/ упорство	0,015	амбициозность/ настойчивость/ упрямство/ торопливость/ суетливость и т.п.	0,065	—	—
Лидерство/Командная работа	поддержка	0,005	коллектив/умение коллективно работать/ дружба и т.п.	0,032	командная работа	0,006
Образованность	грамотность	0,031	язык/образование/ диплом	0,026	безграмотность/ необразованность	0,044
Итого		0,056		0,155		0,1
4. Сфера личного и карьерного роста						
Карьера	карьерный рост/ карьера/ достижения по службе	0,015	карьерный рост/ карьера/ карьерная ценность	0,026	карьеризм/упорство только в личных целях	0,013
Власть	—	—	власть/использование своей должности в личных целях/связи и т.п.	0,065	злоупотребление положением по службе/ лоббирование интересов/ кумовство/ покровительство/связи/ блат и т.п.	0,120

Статус/Престиж	уважение/значимость/ положение/авторитет и т.п.	0,031	престиж/общественное признание/уважение/ чинопочитание и т.п.	0,052	престиж/ честолюбие / гордыня/чванство/ хвастовство/ показушность/ тщеславие/понты/ чинопочитание/ подхалимство/ зависть и т.п.	0,082
Личностное совершенствование	развитие/мудрость	0,01	интеллект/мудрость	0,013	интеллект	0,006
Сохранение собственной индивидуальности	принципиальность/этика/ честь/достоинство и т.п.	0,026	принципиальность/ религиозные убеждения и т.п.	0,071	эгоизм/индивидуализм/ нарушения этики и т.п.	0,038
Независимость	—	—	свобода/свободомыслие	0,013	—	—
Итого		0,082		0,24		0,259
4. Сфера личного и семейного благополучия						
Материальное благополучие	стабильная заработная плата/заработная плата/ зарплата/бонусы и т.п.	0,02	уровень заработной платы/уровень дохода/ алчность и т.п.	0,046	любовь к деньгам/ материальное обогащение/личная выгода/алчность/ корысть/жадность и т.п.	0,075
Стабильность (уверенность в завтрашнем дне)	условия труда	0,005	стабильность/условия труда/комфортная обстановка	0,02	—	—
Семья	семья	0,005	семейное положение	0,013	—	—
Отдых	—	—	развлечение/ путешествие/искусство	0,02	—	—
Итого		0,03		0,105		0,075
5. Другое						
Обобщенные формулировки	—	—	для госслужащего все ценности важны/личные качества/возраст/ региональный статус и т.п.	0,026	государственные деятели и есть отражение казахского общества	0,006
Затруднение с ответом	—	—	затрудняюсь ответить / не знаю/ответа нет и т.п.	0,039	затрудняюсь ответить / не знаю/нет идеи и т.п.	0,044
Итого		—		0,065		0,05
ВСЕГО		1,0		1,0		1,0

Анализ таблицы показывает, что 17 из 26 выделенных ценностей присутствуют во всех списках ценностей, то есть воспринимаются участниками исследования одновременно и как наиболее, и как наименее значимые, и как неприемлемые.

Ценности альтруизма и служения делу присутствуют только в списке наиболее значимых ценностей, и одновременно в этом списке отсутствуют ценности власти, независимости и отдыха. При этом если ценности независимости и отдыха включены только в список наименее значимых, то ценность власти, помимо этого, оказывается и в списке неприемлемых ценностей. Ценности трудолюбия, целеустремленности и результативности, стабильности, семьи присутствуют одновременно в списках и наиболее, и наименее значимых ценностей, но ни один респондент не включил их в список неприемлемых.

Таким образом, представления респондентов о ценностях государственных служащих Республики Казахстан, на первый взгляд, имеют противоречивый характер.

Однако анализ понятий-индикаторов, описывающих ту или иную ценность как наиболее/наименее значимую или неприемлемую, показывает, что эта противоречивость является внешней, формальной.

Особенно ясно это видно при сравнении понятий-индикаторов, описывающих ту или иную ценность как наиболее значимую или неприемлемую. Если при описании определенной ценности как наиболее значимой для государственных служащих Республики Казахстан респонденты использовали, как мы отмечали выше, слова и словосочетания, имеющие только нейтральную или позитивную окраску и положительное с нравственной точки зрения значение, то при описании той же ценности как неприемлемой использовались слова и словосочетания, имеющие нейтральную или негативную окраску и отрицательное с нравственной точки зрения значение. Так, если ценность патриотизма как наиболее значимая для государственных служащих Республики Казахстан описывается через слова и словосочетания *патриотизм/любовь к родине/народ* и т.п., то при описании этой же ценности как неприемлемой используются слова *традиционность/манкуртизм/трайбализм*. Таким образом, патриотизм как наиболее значимая ценность в сознании участников исследования связан с любовью к родине, преданностью своему отечеству и народу, а неприемлемыми являются бездумное навязывание традиций или, наоборот, пренебрежение к родной истории и культуре, а также приоритетная ориентация на интересы «своей» группы (земляков, представителей одной этнической группы, религии и т.д.). Такая же картина прослеживается и при сравнении понятий-индикаторов для ценностей справедливости, профессионализма/компетентности, честности, исполнительности, общения и взаимодействия, креативности, образованности, статуса/престижа, сохранения собственной индивидуальности и материального благосостояния.

Вместе с тем, описывая некоторые ценности как наиболее значимые или неприемлемые, респонденты в качестве понятий-индикаторов, наряду с противоположными по значению словами, используют слова и словосочетания, одинаковые или близкие по значению. Так, ценность гуманизма как наиболее значимая описывается через слова *человечность/доброта*, а как неприемлемая — через слова и словосочетания *человечность/неуважение других лиц*; при описании как неприемлемых ценностей служения обществу и государству, ответственности, лидерства/командной работы, личностного совершенствования использовались соответственно слова и словосочетания *готов служить для народа, ответственность* (наряду с *безответностью*), *командная работа, интеллект*. Можно предположить, что описание тех или иных ценностей как неприемлемых через перечисление положительных с нравственной точки зрения личностных качеств и особенностей поведения является результатом критического осмысления респондентами

своей деятельности и иронического признания в том, что декларируемые ценности государственной службы не просто не реализуются на практике, но и, вполне возможно, не поощряются. Стоит отметить также комментарий одного из участников исследования по поводу вопроса о ценностях, которые неприемлемы для государственных служащих Республики Казахстан, хотя и достаточно распространены в современном казахском обществе: «Государственные деятели и есть отражение казахского общества».

При описании ценностей как наименее значимых участники исследования, по сравнению с описанием тех же ценностей как наиболее значимых, также используют слова и словосочетания либо с противоположным, либо с одинаковым или близким значением. Так, ценность пунктуальности описывается одними респондентами через слова *пунктуальность/дотошность*, а другими — через слова *непунктуальность/недисциплинированность*. В то же время при описании ценности честности и как наиболее, и как наименее значимой используется практически одинаковая лексика: *честность/порядочность/добропорядочность/нетерпимость к коррупции* и т.п. Использование положительных в нравственном значении слов и словосочетаний при описании той или иной ценности как наименее значимой, скорее всего, показывает, что в данном случае «наименее значимое» интерпретировалось участниками исследования не как «нечто неважное, не играющее большой роли», а как «то, что важно, но на что не обращают достаточного внимания». О таком понимании «наименьшей значимости» ценностей косвенно свидетельствует и ответ одного из респондентов: «Я думаю, что для госслужащего все ценности важны».

Сравнение структуры представлений о наиболее/наименее значимых и неприемлемых ценностях государственных служащих республики Казахстан показывает, что для большинства ценностей их оценка как наиболее значимых существенно перевешивает их оценку как наименее значимых или неприемлемых. Так, для ценности ответственности индекс встречаемости в списке наиболее значимых ценностей составляет 0,128, в списке наименее значимых — 0,02, а в списке неприемлемых — 0,019.

Однако для некоторых ценностей их оценки как наиболее значимых или неприемлемых имеют одинаковый порядок (например, индекс встречаемости ценности патриотизма как наиболее значимой составляет 0,056, а как неприемлемой — 0,025) или вообще оказываются очень близки (так, индекс встречаемости ценности исполнительности как наиболее значимой составляет 0,046, а как наименее значимой — 0,052). При этом в ряде случаев оценка ценности как наименее значимой или неприемлемой оказывается выше, чем ее оценка как наиболее значимой: индекс встречаемости ценности честности как наиболее значимой составляет 0,26, а как неприемлемой — 0,277; индекс встречаемости ценности образованности — 0,031 и 0,044 соответственно. Для ценностей общения и взаимодействия, карьеры и сохранения собственной индивидуальности наиболее высокий индекс встречаемости зафиксирован при их оценке как наименее значимых (в частности, для ценности общения и взаимодействия как наиболее значимой индекс встречаемости составляет 0,036, как наименее значимой — 0,156, как неприемлемой — 0,113). Для ценностей статуса/престижа и материального благосостояния наиболее высокий индекс встречаемости фиксируется при их оценке как неприемлемых (например, для ценности материального благосостояния как наиболее значимой индекс встречаемости составляет 0,02, как наименее значимой — 0,046, как неприемлемой — 0,075).

Можно предположить, что преобладание оценок определенных ценностей как наименее значимых или неприемлемых над оценками тех же ценностей как наиболее значимых отражает результаты осмысления участниками исследования проблемы ценностей своей профессиональной группы и осознания необходимости перехода от декларации значимости данных ценностей к их реальному воплощению в практику государственной службы Республики Казахстан.

Выводы

Проведенное исследование подтвердило наши предположения и о содержании представлений участников исследования о ценностях государственных служащих Республики Казахстан, и о противоречиях в оценке тех или иных ценностей как наиболее/наименее значимых или неприемлемых.

Личностные и деятельностные характеристики государственного служащего как субъекта профессиональной деятельности, процессуальные и результативные компоненты этой деятельности, а также внешние по отношению к профессиональной деятельности факторы, в той или иной степени значимые для государственного служащего, которые респонденты рассматривают как ценности государственных служащих, в совокупности описывают характерные для настоящего времени особенности профессиональной деятельности государственных служащих и специфику организационной культуры государственной службы Республики Казахстан. Можно говорить о существовании в сознании респондентов целостной картины профессионального мира государственных служащих в ее ценностном аспекте.

Ценностная картина профессионального мира государственных служащих Республики Казахстан является многомерной и противоречивой как в содержательном, так и в оценочном аспекте.

Противоречия в оценке тех или иных ценностей как наиболее/наименее значимых или неприемлемых для государственных служащих Республики Казахстан обусловлены тем, что в сознании участников исследования каждая из ценностей одновременно существует как социальная и личностная, идеальная и реальная, наличная и желательная, терминальная и инструментальная.

В зависимости от степени расхождения в характере конкретной ценности в рамках каждого из этих измерений различается и ее субъективная оценка как значимой, незначимой, неприемлемой со стороны участников исследования. Как неприемлемые респондентами оцениваются ценности, которые являются дисфункциональными по отношению к декларируемым принципам и целям государственной службы и реализация которых деструктивно влияет на деятельность органов государственной власти. К основным антиценностям государственных служащих Республики Казахстан участники исследования относят коррупционность, протекционизм, высокомерие.

Преодоление противоречий в представлениях государственных служащих о ценностях своей профессиональной группы обусловлено преодолением проблем в практике государственного управления, связанных с реальным воплощением декларируемых ценностей в деятельности и поведении государственных служащих и в целом деятельности системы государственной службы Республики Казахстан.

Список литературы:

- Грызунова Г.В. Трансформация ценностно-этических оснований государственной службы в России и Казахстане // Вестник Поволжского института управления. 2011. № 1. С. 18–25.
- Калдыбаева О.В., Калдыбаев М.С. Традиции vs глобализация: ценностные ориентации населения современного Казахстана // Society and Security Insights. 2018. Т. 1. № 2. С. 113–138.
- Леонтьев Д.А. Психология смысла: строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 1999.
- Ростовская Т.К., Калиев Т.Б. Мир ценностей молодого поколения россиян и казахстанцев // Ценности и смыслы. 2018. № 1 (53). С. 78–89.
- Синягин Ю.В., Селезнева Е.В. Взаимосвязь эффективности деятельности руководителей на государственной гражданской службе и их личностно-профессионального потенциала // Вопросы управления. 2016. № 4. С. 98–105.
- Фаизова Д.Д., Малыгина П.А. Бюрократические ценности в управлении // Современная наука: проблемы, идеи, инновации: Материалы II Международной научно-практической конференции (25 декабря 2020 г.). Казань: ИП Рагулин Р.А., ЧУДПО «НИОЦ», 2020. С. 92–95
- Ценности и идеалы независимого Казахстана / Под общ. ред. З.К. Шаукуеновой. Алматы: Институт философии, политологии и религиоведения КН МОН РК, 2015.
- Шевченко В.Н. Российское государство и российская бюрократия: ретроспектива и перспектива // Бюрократия в современном мире: теория и реалии жизни / Отв. ред. В.Н. Шевченко. М.: ИФРАН, 2008. С. 101–149.
- Rokeach M. The Nature of Human Values. New York: Free Press, 1973.
- Schwartz S.H. Value Orientations: Measurement, Antecedents and Consequences across Nations // Measuring Attitudes Cross-Nationally: Lessons from the European Social Survey / ed. by R. Jowell, C. Roberts, R. Fitzgerald, G. Eva. Newbury Park: Sage Publications, Inc., 2007. P. 169–203. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781849209458.n9>.
- Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec Ch.P., Soenens B., De Witte H., Van den Broeck A. On the Relations among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self-Determination Theory Approach // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2007. Is. 80. P. 251–277. DOI: <https://doi.org/10.1348/096317906X111024>.
- Zapko-Willmes Al., Schwartz Sh.H., Richter Ju., Kandler Chr. Basic Value Orientations and Moral Foundations: Convergent or Discriminant Constructs? // Journal of Research in Personality. 2021. Vol. 92. P. 1095–7251. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2021.104099>.
- Zokirova U. The Essence and Main Components of Value Orientations // Novateur Publications. 2020. Vol. 6. Is. 12. P. 301–303.

References:

- Faizova D.D., Malygina P.A. (2020) Byurokraticheskiye tsennosti v upravlenii [Bureaucratic values in management]. *Sovremennaya nauka: problemy, idei, innovatsii: Materialy II Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (25 December 2020)*. Kazan: IP Ragulin R.A., ChUDPO "NIOcz". P. 92–95.
- Gryzunova G.V. (2011) Transformation of Value-Ethical Bases of Civil Service in Russia and Kazakhstan. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya*. No. 1. P. 18–25.
- Kaldybayeva O.V., Kaldybayev M.S. (2018) Traditions Vs Globalization: Value Orientations of the Population of Modern Kazakhstan. *Society and Security Insights*. Vol. 1. No. 2. P. 113–138.

- Leont'yev D.A. (1999) *Psikhologiya smysla: stroyeniye i dinamika smyslovoy real'nosti* [Psychology of meaning: Structure and dynamics of semantic reality]. Moscow.: Smysl.
- Rokeach M. (1973) *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Rostovskaya T.K., Kaliev T.B. (2018) The World of Values of Young Generation of Russians and Kazakhs. *Tsennosti i smysly*. No. 1 (53). P. 78–89.
- Schwartz S.H. (2007) Value Orientations: Measurement, Antecedents and Consequences across Nations. In: Jowell R., Roberts C., Fitzgerald R., Eva G. (eds.) *Measuring Attitudes Cross-Nationally: Lessons from the European Social Survey*. Newbury Park: Sage Publications, Inc. P. 169–203. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781849209458.n9>.
- Shaukenova Z.K. (ed.) (2015) *Tsennosti i idealy nezavisimogo Kazakhstana* [Values and ideals of independent Kazakhstan]. Almaty: Institut filosofii, politologii i religiovedeniya KN MON RK.
- Shevchenko V.N. (2008) Rossiyskoye gosudarstvo i rossiyskaya byurokratiya: retrospektiva i perspektiva [Russian state and Russian bureaucracy: Retrospective and prospective]. In: Shevchenko V.N. (ed.) *Byurokratiya v sovremennom mire: teoriya i realii zhizni*. Moscow: IFRAN. P. 101–149.
- Sinyagin Yu.V., Selezneva E.V. (2016) Relationship of Management Efficiency in the Civil Service and Their Personal and Professional Potential. *Voprosy upravleniya*. No. 4. P. 98–105.
- Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec Ch.P., Soenens B., De Witte H., Van den Broeck A. (2007) On the Relations among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self-Determination Theory Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Is. 80. P. 251–277. DOI: <https://doi.org/10.1348/096317906X111024>.
- Zapko-Willmes Al., Schwartz Sh.H., Richter Ju., Kandler Chr. (2021) Basic Value Orientations and Moral Foundations: Convergent or Discriminant Constructs? *Journal of Research in Personality*. Vol. 92. P. 1095–1251. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2021.104099>.
- Zokirova U. (2020) The Essence and Main Components of Value Orientations. *Novateur Publications*. Vol. 6. Is. 12. P. 301–303.

Дата поступления/Received: 26.01.2022