



подавляющего числа молодежи рок-культура является, с одной стороны, формой самовыражения, позволяющей творчески самореализоваться, а с другой – стимулом к появлению бунтарей и радикально настроенных последователей.

Вторым по значимости результатом влияния рок-культуры на молодежь является появление в ее среде радикальных последователей, бунтарей. В действительности протестное ядро рок-культуры в современных социокультурных условиях подвергается трансформации; новое поколение молодежи видоизменяет его, возвышая позицию самовыражения над протестом, что, собственно, и определяет в дальнейшем характер перемен ценностных установок молодежи и музыкальной культуры.

Примечания

- 1 Аксененко Ю. Н., Аникин Л. С., Дыльнов Г. В. Карманный социологический словарь / под ред. Г. В. Дыльнова. Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 2000. С. 94–95
- 2 См.: Энциклопедия Екатеринбурга. EdwART. 2010. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ekaterinburg/321/МУЗЫКАЛЬНАЯ> (дата обращения: 07.09.2015).
- 3 См.: Адорно Т. Избранные сочинения. Социология

УДК 316.4

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ МОЛОДЕЖИ В РЕГИОНАЛЬНОМ РАКУРСЕ (на примере г. Саратова)

Е. В. Сайганова

Саратовский государственный университет
E-mail: Saiganovaev@yandex.ru

В статье рассматриваются особенности трудовых ценностей молодежи как специфической социально-демографической группы, роль молодежи как объекта и субъекта в развитии экономической, политической и культурной жизни. Проведенное исследование предоставляет возможность для актуализации и прогнозирования целенаправленной государственной молодежной политики на территории региона.

Ключевые слова: молодежь, общество, профессиональные ценности молодежи, государственная молодежная политика.

Features Values Youth Employment in Regional Perspective (on the Example of Saratov)

E. V. Saiganova

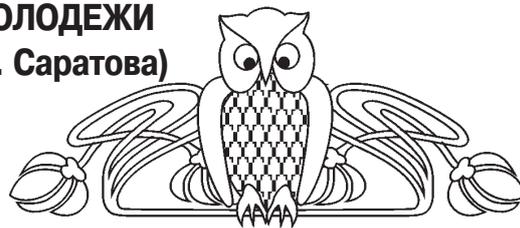
The article discusses the features of the labour values of youth as a specific socio-demographic groups, the role of youth as object and subject in the development of economic, political and cultural life, the study provides an opportunity for updating and forecasting targeted state youth policy in the region.

Key words: youth, society, professional values of young people, state youth policy.

DOI: 10.18500/1818-9601-2015-15-4-40-45

музыки : пер. с нем. 2-е изд. М. : РОССПЭН, 2008. С. 12–26.

- 4 См.: Кудзиева Ф. С. Механизмы становления ценностных ориентаций подрастающего поколения в условиях трансформации семьи // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2014. Т. 14, вып. 2. С. 61–65.
- 5 См.: Ситникова С. В. Особенности профессионально-трудовых ценностей студенческой молодежи // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2013. Т. 13, вып. 1. С. 26–32.
- 6 См.: Кудревич А. В. Тема досуга молодежи в российской социологии // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Сер. 7. Философия. Социология и социальные технологии. 2011. № 3 (15). С. 154–158.
- 7 Социологическое исследование, посвященное изучению поколенческих стереотипов относительно рок-культуры, проводилось в 2013 г. в г. Саратове методом анкетного опроса по квотно-стратифицированной выборке (N = 152); в опросе приняли участие жители г. Саратова, представители молодежи (14–30 лет), среднего (31–57 лет) и старшего возраста (от 58 лет). Социологическое исследование, посвященное изучению музыкальных предпочтений и музыкальной культуры молодежи г. Саратова, проводилось в 2014 г. методом анкетного опроса по квотно-стратифицированной выборке (N = 200); в опросе приняла участие молодежь г. Саратова в возрасте от 14 до 29 лет.



Молодежь является одним из важнейших стратегических ресурсов любого общества. Она играет важнейшую роль в развитии экономической, политической, культурной и других сфер жизни. Как объект и субъект процесса социализации молодежь активно впитывает в себя все общественные воздействия, ценности и идеалы, чутко реагирует на изменения, а зачастую и иницирует инновационные тенденции в развитии общества. Молодежь представляет собой такой ресурс, который призван обеспечить не только воспроизводство социальной системы, но и ее обновление.

Тесная связь между трудовыми ценностями, потребностями, интересами и трудовой мотивацией молодой личности и реформированием социально-экономической сферы российского общества стала предметом исследования таких ученых, как М. Г. Делягин, Ю. А. Зубок¹, В. И. Климычев², Б. И. Максимов, Л. А. Беляева, Н. И. Лапин³, С. И. Самыгин⁴, Л. И. Щербак⁵. Изучение ценностных ориентаций молодежи дает возможность выявить степень ее адаптации



к новым социальным условиям и ее инновационный потенциал. От того, какой ценностный фундамент будет сформирован, во многом зависит будущее состояние общества. Поэтому изучение места труда в ее иерархии ценностей представляется особенно актуальным.

В ходе исследования, посвященного изучению трудовых ценностей молодежи, проведенного летом 2014 г., по квотной выборке было опрошено 560 респондентов в возрасте от 18 до 30 лет (30% в возрасте от 18 до 21 года, 36% – от 22 до 25 лет, 34% – от 26 до 30 лет). Статистические характеристики (мода, медиана, среднее) показывают, что центральная тенденция возрастного распределения опрошенных приходится на возраст 24 года. По половому различию респонденты разделились поровну: 50% женщин и 50% мужчин. Выборочная совокупность опрошенных полностью соответствует параметрам генеральной совокупности, что позволяет нам сделать вывод о репрезентативности полученных результатов.

Распределение опрошенных по должностям показало, что 7,2% являются руководителями высшего звена, 9,4% – руководителями среднего звена, 30% – специалистами, 12,2% – служащими без высшего образования, 19,4% – рабочими квалифицированного труда, 15,6% – рабочими неквалифицированного труда, 1,7% – частными предпринимателями, 1,1% – промоутеры, 1,7% – программисты, 1,1% – охранники, 0,6% – продавцы-консультанты. Модальное значение показывает, что основная часть опрошенных приходится на специалистов. К тому же молодежь концентрируется в профессиях среднего и низшего звена. Это происходит вследствие совмещения работы с учебой и с отсутствием высокой квалификации.

В качестве источников средств к существованию, помимо личного заработка (62%), 26% респондентов отметили помощь родителей, 12% – стипендию. Это говорит о том, что молодые люди имеют определенные материальные затруднения, к тому же некоторым приходится совмещать работу с учебой. Молодежь не является полностью самостоятельной и может рассчитывать на материальную поддержку родителей. Возможно, в зависимости от источников дохода у молодежи будет разное отношение к трудовым ценностям. Те, кто ориентирован на помощь родителей, ценят общение и самостоятельность, так как на данный момент зависят от родителей. Молодые саратовцы, рассчитывающие на стипендию, больше ценят удобный график и хороший заработок.

Среди опрошенных 21,5% получают зарплату в размере менее 5000 руб. в месяц; 34,5% зарабатывают от 5000 до 10000 руб.; 20,0% – от 10001 до 15000 руб.; 16,0% – от 15001 до 20000 руб.; 5,0% зарабатывают от 20001 до 30000 руб.; 3,0% – свыше 30000 руб. в месяц. Исходя из этого, по уровню дохода саратов-

скую молодежь можно поделить на следующие категории: «нищие» с заработной платой менее 5000 рублей, «бедные» с зарплатой 5000–10000 руб., «околобедные» – 10001–15000 руб., «состоятельные» – 15001–20000 руб. и «относительная элита», зарабатывающая от 20001 руб. и выше. В целом можно сказать, что большинство молодых саратовцев (56,0%) имеют небольшой доход, примерно на уровне прожиточного минимума.

Это поясняет тот факт, что наблюдается весьма ощутимая неудовлетворенность размером заработной платы: удовлетворены ею лишь 21% респондентов, в то время как 79% считают, что получают меньше, чем заслуживают. Данные результаты показывают, что молодежь высоко оценивает свой труд и считает, что он должен хорошо оплачиваться. Это позволяет говорить о высокой значимости заработной платы как трудовой ценности для саратовской молодежи.

На вопрос, какую зарплату должен получать работник специальности респондента, 47,0% опрошиваемых назвали сумму в размере от 10000 до 20000 руб., 35,5% – от 20001 до 30000 руб., 9,5% – от 30001 до 40000 руб., 1,5% – от 40001 до 50000 руб., 3,0% – от 50001 до 60000 руб., 2,5% респондентов указали зарплату свыше 60000 руб., 1,0% ограничились суммой менее 10000 руб. Это еще раз показывает, что высокий заработок является приоритетным для молодежи.

Распределение респондентов по размеру среднемесячного совокупного дохода на одного члена семьи показало следующее: у 0,6% опрошиваемых доход на одного члена семьи в месяц составляет менее 3000 руб., у 29,3% – от 3000 до 5000 руб., у 42,0% – от 5001 до 7000 руб., у 17,1% – от 7001 до 10000 руб., у 7,2% – от 10001 до 15000 руб. и у 3,9% – свыше 15000 руб. Из этого можно сделать вывод, что в исследовании присутствуют категории граждан с различным уровнем дохода на одного члена семьи. Основная часть опрошенных ведет скромный образ жизни, так как их доход едва превышает уровень прожиточного минимума. Молодых саратовцев с доходом до 5000 руб. на одного члена семьи можно отнести к «нищим», с доходом 5001–7000 руб. – к «бедным», с доходом 7000–10000 руб. – к «околобедным», с доходом 10001–15000 руб. – к «состоятельным», с семейным доходом свыше 15001 руб. на одного человека – к «относительной элите».

По критерию материального положения респонденты распределились следующим образом: у 17,0% опрошенных денег хватает только на питание; 18,5% помимо питания могут позволить себе покупку одежды; 44,0% респондентов отметили, что денег хватает на питание, одежду, оплату жилья, но покупка вещей длительного пользования вызывает затруднения; у 8,0% дохода хватает на покупку вещей длительного



пользования, затруднена покупка действительно дорогих вещей; 3,0% опрошенных не имеют материальных затруднений и могут позволить себе все, что угодно; у 4,0% респондентов денег хватает только на мелкие расходы; 5,5% находятся на иждивении у родителей. Эти показатели свидетельствуют о том, что у большей части респондентов доходов хватает в целом на проживание, но затруднена покупка вещей длительного пользования. Это еще раз показывает, что большая часть респондентов не имеют дохода, который бы полностью удовлетворял их нужды. Большинство молодых людей г. Саратова можно отнести к категории «бедных» и «околобедных». Низкий уровень финансового положения современной молодежи объясняет большую значимость для нее высокой заработной платы.

Следующий блок вопросов был посвящен изучению ценностных установок молодежи, как трудовых, так и жизненных в целом (табл. 1). В ходе исследования была выявлена иерархия ценностей, которая позволит говорить о трудовой занятости как одной из основных жизненных ценностей современной саратовской молодежи. При этом учитывалось, сколько респондентов поставили ту или иную ценность на первое место. Большинство (57,0%) назвали самой важной ценностью семью, 13,5% – дружбу, 13,0% – работу, 6,0% – любовь, 5,0% – образование, 2,5% – самореализацию, 1,0% – материальное благополучие, по 0,5% – здоровье, религию и развлечения. Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что работа является третьей значимой ценностью и выступает в качестве средства обеспечения семьи, которая, в свою очередь, является базовой ценностью для современной молодежи г. Саратова. Удовлетворение потребности материального обеспечения семьи осуществляется посредством труда. Поэтому у молодежи вырабатывается такое осознанное отношение к работе, когда она воспринимается как способ содержания семьи.

Таблица 1
Наиболее значимые жизненные ценности молодежи

Категория	%
Семья	57,0
Дружба	13,5
Любимая работа	13,0
Любовь	6,5
Образование	5,0
Самореализация	2,5
Материальное благополучие	1,0
Религия	0,5
Развлечения	0,5
Здоровье	0,5
Всего	100,0

При расчете среднего взвешенного значения значимости трудовых ценностей получилось следующее: хороший заработок (95,9), комфортные условия работы (90,7), удобный график работы (89,7), надежность места работы (89,3), интересная работа (83,6), хороший, дружный коллектив (82,7), возможность карьерного роста (80,6), соответствие работы способностям (79,1), ответственная работа (76,7), ненапряженная работа (76,5), возможность приносить пользу людям (75,6), возможность инициативы (74,5), большой отпуск (70,0), высокий престиж профессии (67,0).

Из этого следует, что хороший заработок является приоритетной трудовой ценностью у молодежи. Также высокую значимость имеют комфортные условия работы, являясь важным фактором трудовой деятельности, от которого зависит результативность труда, трудоспособность работника, его физическое здоровье. Условия работы влияют на отношение к ней и степень удовлетворенности ею, на эффективность производства в целом. Удобный, гибкий график работы входит в тройку главных трудовых ценностей. Это связано с активностью молодого поколения, желанием везде успеть, а также с получением образования. Важной ценностью является и возможность карьерного роста, которая может обеспечить высокий и стабильный заработок, а в широком смысле – конкурентоспособность на рынке труда. Престиж профессии – наименее значимая трудовая ценность для молодежи. Это связано с тем, что происходит пересмотр индикаторов социальной значимости. На первый план выходит приоритет индивидуализма. Общественное мнение через престиж профессии является абстрактным, индикатором общественного признания в данном случае выступает заработная плата. Полученные данные говорят о том, что трудовые ценности современной саратовской молодежи носят прагматический характер, им свойственен инструментализм.

В ходе опроса респондентам были предложены на выбор четыре суждения, показывающие, что для респондентов важнее: заработная плата или смысл работы. Большинство опрошенных (57,1%) считают, что «заработок – главное, но нужно думать и о смысле работы», 24,3% – «нельзя забывать о заработке, но основное – смысл работы, ее общественная польза», 14,7% – «хороша любая работа, если она хорошо оплачивается», 4,0% – «хороша та работа, где ты приносишь общественную пользу, где ты необходим». Полученные результаты еще раз подтверждают значимость денежного вознаграждения для молодежи, сочетающегося с осмысленной работой. Молодые люди ориентированы на справедливый обмен между их трудовым вкладом и ожидаемым материальным вознаграждением.

В результате исследования было выяснено мнение респондентов о том, какими качествами



должен обладать хороший специалист (табл. 2). Наиболее частый ответ – «ответственно относиться к работе» (21,0%). Кроме того, хороший специалист должен иметь профессиональное образование, соответствующее сфере деятельности (17,4%). Также наиболее часто упоминались такие качества, как умение работать в коллективе (15,7%) и хороший опыт работы в данной

специальности (12,5%). Исходя из этого, можно утверждать, что качества, которыми, по мнению современной саратовской молодежи, должен обладать хороший специалист, конкретны, а не абстрактны. Данные результаты показывают, что наиболее важными качествами хорошего специалиста являются социально значимые и прагматичные.

Таблица 2

Качества хорошего специалиста

Категория	Частота	% от ответов
Иметь любое высшее образование	6	0,7
Все перечисленное	7	0,8
Знать иностранные языки	72	8,6
Посещать специализированные курсы, тренинги, семинары по повышению квалификации	89	10,7
Стремиться к инициативе и лидерству	102	12,2
Иметь хороший опыт работы в данной специальности	106	12,5
Уметь работать в коллективе	131	15,7
Иметь профессиональное образование, соответствующее сфере деятельности	145	17,4
Ответственно относиться к работе	175	21,0
Всего	833	100,0

Что касается удовлетворенности местом работы, то 70% респондентов довольны местом работы, 30% – недовольны. Здесь наблюдается противоречие, поскольку большинство молодых людей, как это было отмечено ранее, недовольны заработной платой. Такие результаты ставят под сомнение преобладание значимости заработной платы над значимостью смысла работы. Удовлетворенность местом работы, сопровождающаяся неудовлетворенностью заработной платой, подчеркивает важность смысла работы для саратовской молодежи.

Среди респондентов, недовольных местом работы, 51% хотят его поменять, 49% предпочитают остаться на нынешнем месте работы. Это говорит о том, что, несмотря на неудовлетворенность местом работы, молодые люди не хотят его менять в связи с нестабильностью рынка труда. То есть молодые саратовцы стремятся к стабильности в работе, хотя и не всегда осознанно. Среди респондентов, желающих поменять место работы, 23% планируют сделать это в текущем году, 40% – через 2 года, 30% – через 5 лет, 7% – через 10 лет. Данные результаты показывают, что в основном молодые люди не торопятся реализовать свои планы по смене места работы, потому что боятся его потерять и остаться без работы вовсе.

При оценке отношения к своей работе 66,5% респондентов отметили, что работают в полную силу и меру способностей, 28,5% – что работают добросовестно, но могут и сжалуричь, 5,0% – что работают «спустя рукава». Следовательно, большинство молодых людей ответственно относятся к своей работе и честно выполняют

свои обязанности. Молодые саратовцы стремятся удержаться на своем месте работы, поскольку удовлетворены им. Это еще раз показывает, что смысл работы и стабильность являются значимыми для современной молодежи.

Оценивая уровень нагрузки на работе, 22% респондентов сочли его необременительным, 24% – удовлетворены уровнем нагрузки в полной мере, 10% – могли бы взять на себя дополнительную нагрузку, 36% – хотели бы снизить нагрузку, 8% – с трудом справляются с работой. Данные результаты показывают, что большинство молодых людей г. Саратова (56%) справляются с нагрузкой на работе, т. е. можно сказать, что они удовлетворены этим.

Респондентам была предложена альтернатива: что бы они предпочли, если бы у них была материальная возможность не работать. Все равно стали бы работать 17,4%, 36,5% опрошенных, возможно, стали бы работать, 37,7% – скорее всего не стали бы работать, 8,4% – решительно отказались работать. В целом можно сказать, что большинство молодых саратовцев предпочли бы работать.

Что касается предпочтений в работе, то 98,5% респондентов хотели бы иметь высокооплачиваемую работу; 78,0% – интересную, творческую работу; 71,0% – надежную работу; 62,5% – работу, не вызывающую физического утомления, с хорошими условиями труда; 61,5% – работу, приносящую пользу людям; 58,5% хотели бы иметь свой собственный бизнес; 58,0% – работу, где руководство хорошо относится к персоналу; 55,5% – работу, где есть возможность сделать карьеру; 52,0% – работу, дающую возможность



улучшить жилищные условия, 51,5% – работу, где сложились хорошие отношения в коллективе; 49,5% – работу недалеко от дома; 35,5% – работу, обеспечивающую социальные льготы; 35,0% – работу, дающую возможность повышения квалификации (табл. 3). Полученные результаты говорят о том, что зарплата – главный мотивирующий фактор трудовой деятельности. Однако немаловажное значение имеют заинтересован-

ность в работе и уверенность в завтрашнем дне.

Среди методов поощрения за работу наиболее предпочтительным называется повышение заработной платы – 26,8%, 22,6% опрошиваемых выбрали также повышение в должности, 18,8% – признание заслуг со стороны руководства, 14,4% – помощь в приобретении жилья, 9,7% – возможность льготного лечения, 7,8% – возможность обучения и повышения квалификации (табл. 4).

Таблица 3

Предпочтения в работе

Категория	Частота	% к ответам	% к опрошенным
Работа, дающая возможность повышения квалификации	70	4,6	35,0
Работа, обеспечивающая социальные льготы	71	4,6	35,5
Работа недалеко от дома	99	6,5	49,5
Работа, где сложились хорошие отношения в коллективе	103	6,7	51,5
Работа, дающая возможность улучшить жилищные условия	104	6,8	52,0
Работа, где есть возможность сделать карьеру	111	7,2	55,5
Работа, где руководство хорошо относится к персоналу	116	7,6	58,0
Свой собственный бизнес	117	7,6	58,5
Работа, приносящая пользу людям	123	8,0	61,5
Работа, не вызывающая физического утомления, с хорошими условиями труда	125	8,1	62,5
Надежная работа	142	9,3	71,0
Интересная, творческая работа	156	10,2	78,0
Высокооплачиваемая работа	197	12,8	98,5
Всего	1534	100,0	767,0*

Примечание. *Сумма ответов не сводима к 100%, так как респондент мог выбрать несколько вариантов ответов.

Таблица 4

Методы поощрения за работу

Категория	Частота	% к ответам	% к опрошенным
Возможность обучения и повышения квалификации	58	7,8	29,0
Возможность льготного лечения	72	9,7	36,0
Помощь в приобретении жилья	107	14,4	53,5
Признание заслуг со стороны руководства	140	18,8	70,0
Повышение в должности	168	22,6	84,0
Повышение заработной платы	200	26,8	100,0
Всего	745	100,0	372,5

Повышение в должности приносит моральное удовлетворение, а также подразумевает увеличение дохода. Это в очередной раз доказывает значимость материальной составляющей труда. Помимо материального важным для молодежи является моральное поощрение. Признание заслуг со стороны руководства повышает удовлетворенность трудом, поднимает самооценку, дает возможность ощутить свою значимость в трудовом коллективе.

В ходе анализа полученных данных было выявлено, что работа занимает третье место в структуре жизненных ценностей современной

саратовской молодежи. Она является инструментальной ценностью и служит способом материального обеспечения семьи. По результатам исследования был составлен рейтинг трудовых ценностей респондентов. Выявлено, что хороший заработок является приоритетной трудовой ценностью у молодежи. Также высокую значимость имеют комфортные условия работы, являясь важным фактором трудовой деятельности, от которого зависит результативность труда, трудоспособность работника, его физическое здоровье. Условия работы влияют на отношение к работе и степень удовлетворенности ею,



на эффективность производства в целом. Удобный, гибкий график работы входит в тройку главных трудовых ценностей. Это связано с активностью молодого поколения, желанием везде успеть, а также с получением образования.

Важной ценностью является и возможность карьерного роста, которая может обеспечить высокий и стабильный заработок, а в широком смысле – конкурентоспособность на рынке труда. Престиж профессии – наименее значимая трудовая ценность для молодежи. Это связано с тем, что происходит пересмотр индикаторов социальной значимости. На первый план выходит приоритет индивидуализма. Общественное мнение через престиж профессии является абстрактным, индикатором общественного признания в данном случае выступает заработная плата. Полученные данные свидетельствуют о том, что трудовые ценности современной саратовской молодежи носят прагматический характер.

Среди методов поощрения за работу наиболее предпочтительным является повышение заработной платы. Немаловажно для молодежи и повышение в должности, которое приносит моральное удовлетворение, а также подразумевает увеличение дохода. Это в очередной раз доказывает значимость материальной составляющей труда. Помимо материального, важным для молодежи является моральное поощрение. Признание заслуг со стороны руководства повышает удовлетворенность трудом, поднимает самооценку, дает возможность ощутить свою значимость в трудовом коллективе.

Качества, которыми, по мнению современной саратовской молодежи, должен обладать хороший специалист (ответственно относиться к работе, иметь профессиональное образование, соответствующее сфере деятельности, работать

УДК 316.3

ОБЩЕСТВЕННАЯ ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

А. М. Нагимова, М. Р. Зайнуллина

Институт управления, экономики и финансов
Казанского (Приволжского) федерального университета

E-mail: nagais@mail.ru, milyausha-zainul@list.ru, M. Zaynullina@tatar.ru

В статье рассматривается проблема оценки экономической ситуации в Республике Татарстан на основе анализа мнения населения об экономической ситуации в регионе и удовлетворенности материальным положением семьи.

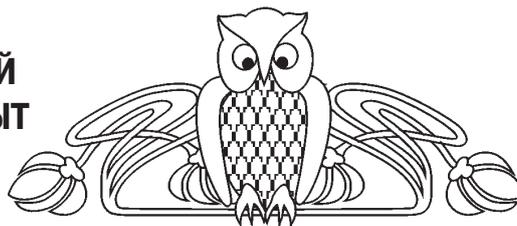
Ключевые слова: экономическая ситуация, инвестиции, инвестиционная привлекательность, оценка экономической ситуации, удовлетворенность материальным положением.

в коллективе, иметь хороший опыт работы в данной специальности), – конкретны, социально значимы и прагматичны. Вместе с тем если бы материальная составляющая предоставила возможность не работать, большинство молодых саратовцев предпочли бы работать.

В заключение хотелось бы отметить, что исследование трудовых ценностей молодежи является актуальным как для прикладных целей, так и для учебного процесса. Полученные данные могут быть использованы в службе занятости, так как это позволит более точно определиться с выбором профессии. Также эти данные актуальны для молодежной политики, поскольку могут способствовать оптимальному вовлечению молодого поколения россиян в трудовую деятельность.

Примечания

- 1 См.: *Делягин М. Г.* Программа выживания или стратегия развития? // *Свободная мысль*. 2000. № 10. С. 17–18 ; *Зубок Ю. А.* Феномен риска в социологии. М., 2007.
- 2 См.: *Климычев В. И., Максимов Б. И.* Рабочие в период реформ : положение, ориентации, коллективные действия // *Мир России*. 2002. № 11. С. 33–34.
- 3 См.: Динамика ценностей населения реформируемой России / отв. ред. Н. И. Лапин, Л. А. Беляева. М., 1996 ; *Лапин Н. И.* Социокультурный подход и социально-функциональные структуры // *Социс*. 2000. № 7. С. 41–42.
- 4 См.: *Самыгин С. И.* Социальные интересы и психологический облик рабочего класса. Ростов н/Д, 1992.
- 5 См.: *Щербакова Л. И.* Наемные работники в России : опыт социологического анализа. Ростов н/Д., 2001 ; *Она же.* Человек и наемный труд в современном российском обществе (институциональный и социологический анализ). Новочеркасск, 2000.



Public Assessment of the Economic Situation in the Republic of Tatarstan: Experience of Sociological Research

A. M. Nagimova, M. R. Zainullina

The problem of assessing the economic situation in the Republic of Tatarstan on the basis of the analysis of public opinion on the economic situation in the region and satisfaction with financial situation of the family.

Key words: economic situation, investments, investment attractiveness, assessment of the economic situation, satisfaction with financial situation.

DOI: 10.18500/1818-9601-2015-15-4-45-49