
С.Г. Климова, Е.Г. Галицкая
(Москва)

АНАЛИЗ НАСТРОЕНИЙ МЕТОДОМ СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКОЙ ТИПИЗАЦИИ

В статье предлагается концептуальная модель и процедура типологического анализа настроений на примере репрезентативного исследования, проведенного среди российских рабочих. В анализе используется метод структурно-логической типизации, в основе которого – многоэтапная кластеризация и процедура выделения «ядер кластеров». Описываются типы рабочих, выделенных по характерным для каждого типа настроениям.

Ключевые слова: настроения, эмоции, поведение, рабочие, кластерный анализ, классификация, типология.

Концептуализация понятия «настроение»

Понятие «настроение», пришедшее в науки о человеке из обыденного языка, многозначно. В зависимости от исходных концептуальных представлений оно используется либо как обобщающий концепт, включающий некоторый комплекс эмоций [1, с. 161], либо как синоним понятий «эмоция», «чувство», «состояние». Психологи, имеющие давние традиции в изучении настроений, пришли к выводу, что невозможно обеспечить единый, конечный и отчетливо различимый список эмоций и чувств, характеризующих настроение человека или группы людей, именно в силу неопределенности содержания житейских понятий и их культурной обусловленности [1; 2, с. 506]. Универсальность по-

¹ Светлана Гавриловна Климова – кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН. E-mail: sgklimova@mail.ru.

Елена Геннадьевна Галицкая – доцент ГУ–ВШЭ, зав. отделом обработки и анализа данных ФОМ. E-mail: galicelena@yandex.ru.

нятийного аппарата в психологии эмоций обеспечивается либо путем закрепления конвенционального значения за каким-либо понятием, взятым из быденного языка («тревожность»), либо путем конструирования нового понятия («стресс»). И в том и в другом случае понятие вводится в психологический тест путем расчленения на элементарные признаки, которые интегрируются в научный концепт на этапе анализа. Социолог «в полевых условиях» не имеет возможности применять тестовые методики, поэтому в социологической инструментарии используются понятия быденного языка. Это обуславливает некоторые требования к формированию стимульного материала вообще и *слов-индикаторов*, характеризующих настроение, в частности.

В нашем случае мы использовали понятие «настроение» как общий концепт для некоторого комплекса эмоций и чувств, испытываемых людьми. Наименования эмоций и чувств, взятые из быденного языка, служили элементарными признаками, описывающими то или иное настроение. Изначально были сформулированы некоторые требования к списку. Слова, обозначающие эмоции и чувства, должны:

- быть ясным образом разграниченными одно от другого и иметь собственное особое значение;
- быть общеупотребительными в повседневной речи;
- не быть научными терминами или не иметь специфическое (субкультурное) содержание;
- быть сбалансированы в списке по знаку эмоций (равное количество слов, обозначающих положительные и отрицательные эмоции);
- интерпретироваться как слова, обозначающие эмоции и чувства в быденном языке.

Настроения рабочих изучались в контексте общей задачи исследования того, как разные группы российских рабочих ощущают на себе последствия экономического кризиса, как воспринимают сложившиеся правила трудовых отношений и, в частности, оце-

нивают степень соблюдения трудовых прав, какую стратегию трудового поведения выбирают (пережить кризис вместе с предприятием, искать лучшее место, протестовать). Предполагалось, что настроения связаны с объективным положением рабочих, их установками и «поведенческими готовностями» в системе трудовых отношений.

Изучение связи настроений с установками и «поведенческими готовностями» в сфере труда базируется на общепринятом в социологии и психологии представлении о роли настроения в детерминации индивидуального и группового поведения [3]. Исследователи отмечают, что то или иное настроение отражает социальные обстоятельства жизнедеятельности группы [4, с. 231] и что социальная практика влияет на настроения людей [3, с. 25]. Соответственно, в настроениях отражаются не только сугубо личные состояния и переживания, но и отношения людей с окружающей социальной средой [5, с. 52]. Например, П. Штомпка [6, с. 485] обращает внимание на то, что одни и те же настроения могут охватывать одновременно большие группы людей, но при этом существовать параллельно, без коммуникаций и взаимного влияния. Массовые настроения могут переходить в массовые действия только тогда, когда есть единая цель, организация, лидеры.

Эмпирическая база исследования

Тема настроений рабочих изучалась нами на материале общероссийского опроса рабочих, проведенного Фондом «Общественное мнение» с 23 марта по 5 апреля 2009 г. Выборка репрезентирует население России (за исключением населения Чеченской республики) в возрасте 18 лет и старше, удовлетворяющее критерию принадлежности к категории «рабочие». Допустимая статистическая погрешность – 2,8%.

Объем выборки – 2503 человека, отнесших себя к категории «рабочие» на этапе отбора респондентов. Отбор проводился по

трехступенчатой территориальной стратифицированной выборке: первая ступень – отбор административных районов России, вторая – отбор избирательных участков, третья ступень – отбор домохозяйств маршрутным методом. Отбор респондента в домохозяйстве проводился с применением квот по полу и возрасту (связная квота), а также с применением *скрининговой* анкеты с одним вопросом: «Скажите, пожалуйста, каков Ваш род занятий в настоящее время?» Респонденту предлагалась карточка со списком занятий, из которой он выбирал один ответ. Если респондент выбирал категорию «рабочий», проводился опрос по основному вопроснику. В случае ситуации «затрудняюсь ответить», интервьюер помогал респонденту определиться, к какому роду занятий относится его работа. В большинстве случаев эта процедура оказывалась дееспособной, однако, как мы и предполагали, выбор по профессиональной самоидентификации привел к тому, что некоторые респонденты, относящиеся к рабочим (например, продавцы), считали себя специалистами. В ходе пилотажного опроса отказывались считать себя рабочими: продавец, охранник, лаборант, кассир, парикмахер и т.д. Такие случаи были предусмотрены в инструкции интервьюеру, и он помогал респонденту переопределить свой род занятий, если респондент не настаивал на своей самоидентификации.

В числе прочих рабочим был задан вопрос: «Скажите, пожалуйста, какие из перечисленных слов точнее всего отражают лично Ваше настроение в последнее время?» Можно было выбрать три слова, отражающих настроение, из 12, помещенных на карточку и предъявляемых респонденту. Одна половина из них выражала разные по интенсивности эмоции и чувства при позитивном настроении (*интерес к жизни, оптимизм, доброжелательность, спокойствие, удовлетворенность, радость*), а другая половина – при негативном настроении (*уныние, злость, раздражение, тревога, растерянность, безразличие*).

Этапы проведения типологического анализа

Слова для описания своего настроения выбираются респондентами по двум принципам: *дополнительности*, когда второе слово усиливает значение первого; *баланса*, когда второе слово смягчает «слишком мрачное» либо «слишком оптимистичное» описание. Психологический механизм смягчения очевиден: люди в большинстве случаев не хотят выглядеть ни слишком несчастными, чтобы их не сочли неудачниками, ни слишком счастливыми, чтобы «не спугнуть удачу». Значит, имеются синдромы – комплексы эмоций, характеризующие настроение в той или иной группе людей (в нашем случае – рабочих), в которых эмоции могут существовать в разных сочетаниях. Определить их можно только с помощью процедур, выявляющих латентные, внутренне однородные и качественно отличные друг от друга феномены [7, с. 77–78].

Для того чтобы выяснить, кем и какие слова из списка, выражающие настроение, чаще всего выбираются вместе, образуя тем самым *ядра настроений*, мы использовали совокупность процедур многомерного анализа данных, названную нами *методом структурно-логической типологизации*¹. Этот метод состоит в последовательном применении трех процедур, реализованных в пакете программ SPSS. Поскольку исходные данные представляют собой набор бинарных признаков (слово выбрано – «1», не выбрано – «0»), мы могли воспользоваться методами многомерной классификации. Типологический анализ был проведен в три этапа, каждому из которых соответствовали определенные процедуры.

Первый этап предусматривал две стадии кластеризации. Сначала проводилась иерархическая кластеризация (методом Варда, минимизирующим внутрикластерную дисперсию). Результатом стало разбиение множества респондентов на оптимальное число

¹ Метод был разработан авторами и описан на примере слов-ценностей [см. 8].

кластеров, которое выбиралось по правилу «каменистой осыпи»: при сокращении числа кластеров скачкообразно ухудшалось качество разбиения (прирост суммарной внутрикластерной дисперсии разбиения начинал лавинообразно увеличиваться). В нашем случае дисперсия оказалась оптимальной при выборе десяти кластеров (рис. 1).

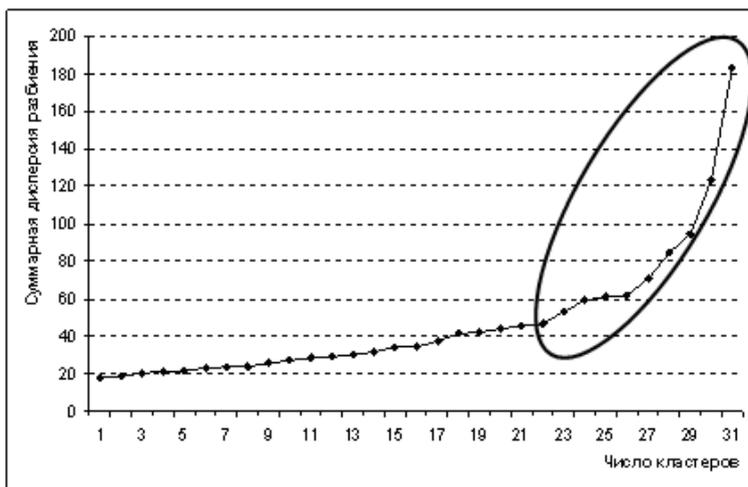


Рис. 1. Зависимость дисперсии от числа кластеров

На второй стадии полученное разбиение задавалось в качестве начальных условий для кластеризации методом K -средних (K -Means). Этот метод использует более «тонкий» критерий кластеризации и ориентирован на получение такого разбиения объектов (респондентов), при котором расстояния от объектов до центров «своих» кластеров были бы минимальными, а расстояния между центрами кластеров – максимальными. Критерий оптимальности представляет собой статистику Фишера: отношение межкластерной дисперсии к внутрикластерной. Поэтому метод K -средних позволил улучшить разбиение, полученное с помощью

иерархической кластеризации, с точки зрения интерпретируемости результата. В итоге число кластеров не изменилось, но они уточнились. Каждый из них описывается признаками, которые выбраны большинством респондентов (более 50%) соответствующего кластера (см. табл. 1). Но для их характеристики важны и те признаки, которые встречаются либо значительно чаще/реже, чем в среднем (по всей совокупности респондентов), либо не попадают совсем. В табл. 1 курсивом выделены значения, отклоняющиеся от средних в меньшую сторону, жирным шрифтом – в большую.

1-й кластер: доминирующие признаки – **«спокойствие»** и **«оптимизм»**. Чаще присутствуют: «интерес к жизни» и «доброжелательность». Отсутствует «растерянность» и реже встречаются «уныние» и «злость».

2-й кластер: доминирующий признак – **«безразличие»**. Чаще присутствует «уныние». Реже встречаются: «спокойствие», «удовлетворенность» и «радость».

3-й кластер: доминирующие признаки – **«растерянность»** и **«тревога»**. Чаще присутствуют: «раздражение» и «уныние». Отсутствует «удовлетворенность» и реже встречаются «радость» и «спокойствие».

4-й кластер: доминирующий признак – **«оптимизм»**. Чаще присутствуют: «доброжелательность» и «радость». Отсутствуют: «спокойствие» и «интерес к жизни». Реже встречаются: «уныние», «раздражение» и «безразличие».

5-й кластер: доминирующий признак – **«спокойствие»**. Других, чаще присутствующих признаков здесь не оказалось. Отсутствуют: «оптимизм», «злость», «интерес к жизни». Реже встречаются: «уныние», «раздражение», «доброжелательность» и «растерянность».

6-й кластер: доминирующий признак – **«тревога»**. Других, чаще присутствующих признаков здесь тоже не оказалось. Отсутствуют: «оптимизм», «злость», «раздражение», «спокойствие» и «растерянность». Реже встречаются: «радость» и «удовлетворенность».

Таблица 1

ВСТРЕЧАЕМОСТЬ ПРИЗНАКОВ В КЛАСТЕРАХ,
% от числа респондентов, отнесенных к кластеру

Признак	Все рабочие (N = 2503)	Номер кластера (доля кластера в совокупности опрошенных)									
		1 (14)	2 (6)	3 (11)	4 (10)	5 (9)	6 (10)	7 (12)	8 (10)	9 (7)	10 (10)
Оптимизм	27	53	5	8	100	0	0	60	7	2	0
Уныние	11	1	19	22	3	2	15	1	25	18	13
Злость	8	1	6	4	4	0	0	1	0	100	0
Интерес к жизни	21	45	9	5	0	0	12	100	2	2	0
Раздражение	20	1	22	27	3	2	0	2	100	70	1
Доброжелательность	16	37	3	6	26	2	5	36	1	1	19
Спокойствие	23	100	1	1	0	100	0	0	1	0	0
Тревога	36	4	16	75	28	4	100	19	69	51	0
Удовлетворенность	12	22	3	0	12	17	4	16	3	2	25
Растерянность	14	0	10	100	5	3	0	5	0	7	0
Радость	5	9	3	1	12	6	2	11	2	0	3
Безразличие	10	3	100	3	1	15	0	2	7	7	0

7-й кластер: доминирующие признаки – **«интерес к жизни»** и **«оптимизм»**. Чаще присутствуют: «доброжелательность» и «радость». Отсутствует «спокойствие» и реже встречаются: «уныние», «злость» и «раздражение».

8-й кластер: доминирующие признаки – **«раздражение»** и **«тревога»**. Чаще присутствует «уныние». Отсутствуют: «злость» и «растерянность». Реже встречаются: «доброжелательность», «интерес к жизни» и «спокойствие».

9-й кластер: доминирующие признаки – **«злость»**, **«раздражение»** и **«тревога»**. Чаще присутствует «уныние». Отсутствуют «спокойствие» и «радость». Реже встречаются: «доброжелательность», «оптимизм» и «интерес к жизни».

10-й кластер мы назвали **«неопределенные»**. Здесь самая большая доля пришлась на вариант «затрудняюсь ответить». Несколько чаще, чем в среднем, встречается признак «удовлетворенность». Большая часть признаков не выбирается или выбирается незначительным числом респондентов.

Классификация дает достаточно осмысленную картину: одни признаки встречаются в определенном сочетании существенно чаще при одновременном отсутствии (или весьма малых долях) других признаков. Однако содержательный анализ признаков, попавших в каждый класс, затруднен. Число кластеров и число сочетаний велико для того, чтобы выявить самые характерные отличительные признаки каждого кластера; в разных классах присутствуют одни и те же значимые индикаторы, что затрудняет различение. Для того чтобы решить эту проблему, мы перешли к следующему этапу анализа.

Второй этап. На этом этапе был использован метод *Exhaustive CHAID* из группы «классификационное дерево» (*Classification Tree*) для выделения *ядер кластеров*. В результате были получены сочетания ответов (выборов и невыборов из общего списка признаков, отражающих настроение), которые наиболее характерны для респондентов, составляющих кластер. Множество респонден-

тов, выбравших такое сочетание, обозначим как «*ядро кластера*». Каждому ядру характерен собственный *факторный синдром* [9, с. 145–146], т.е. группа тесно связанных признаков (в нашем случае сочетание признаков).

Подавляющее большинство ядер (от 94% до 100%) описываются с помощью одного синдрома, но существуют и такие, которые характеризуются не только «своим» факторным синдромом, но и другими (табл. 2). Образовался также 11-й кластер, ядру которого характерна размытость, поэтому в дальнейшем анализе он не участвовал.

Дробная кластеризация позволила определить доминирующие характеристики, провести детальный анализ, выявлять нюансы различий. Однако общая картина перегружена деталями, что усложняет содержательную интерпретацию. Поэтому мы укрупнили кластеры, объединив те из них, которым были характерны близкие по смыслу *факторные синдромы*: первый с четвертым и пятым; третий с шестым; восьмой с девятым. При этом, как и ожидалось, дисперсия внутри кластеров увеличилась, их характеристики лишились некоторых деталей, но общая картина сходства и различия между группами респондентов стала более выразительной.

В результате объединения получилось пять групп, назовем их классами в отличие от мелких кластеров. Каждый из них отличается от остальных доминирующими признаками (см. табл. 3): в первом – это «спокойствие» и «удовлетворенность»; во втором – «оптимизм», «интерес к жизни», «доброжелательность» и «радость»; в третьем – «злость» и «тревога»; в четвертом – «раздражение», «растерянность» и «уныние»; в пятом – «безразличие». В табл. 3 включен шестой класс, который не участвовал в дальнейшем анализе, потому что в нем нет заметных отклонений от средних.

Третий этап – типология рабочих в зависимости от доминирующего в группе настроения. После того, как мы выделили классы респондентов, нужно было ответить на главный вопрос: в какой мере эти классы могут служить основанием для построения

Таблица 2
 ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ ЯДЕР В КЛАСТЕРАХ, % от числа отнесенных к кластеру

Факторный синдром	Все рабочие	Ядра 10 кластеров											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Спокойствие, оптимизм	14	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Безразличие	6	0	94	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Растерянность, тревога	11	0	0	95	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Оптимизм	10	0	2	0	100	0	0	0	0	0	3	0	0
Спокойствие	9	10	0	0	0	97	0	0	0	0	0	0	0
Тревога	10	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0
Интерес к жизни, оптимизм	12	0	5	0	0	0	0	100	2	0	0	0	0
Раздражение, тревога	10	0	0	0	0	1	0	0	94	0	0	0	0
Злость, раздражение и тревога	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0

Таблица 3
 ВСТРЕЧАЕМОСТЬ ПРИЗНАКОВ В КЛАССАХ, % от числа респондентов, отнесенных к классу

Признак	Все рабочие (100)	Номер класса (доля отнесенных к классу, %)					
		1 (23)	2 (20)	3 (14)	4 (20)	5 (4)	6 (19)
Оптимизм	27	31	80	1	6	8	14
Уныние	11	2	2	15	25	16	13
Злость	8	1	0	34	0	0	17
Интерес к жизни	21	27	53	1	2	14	18
Раздражение	20	2	0	34	68	0	10
Доброжелательность	16	23	30	4	5	7	16
Спокойствие	23	100	0	0	0	0	0
Тревога	36	4	21	82	66	23	30
Удовлетворенность	12	19	16	2	2	4	14
Растерянность	14	2	0	3	48	0	16
Радость	5	8	12	1	2	3	3
Безразличие	10	8	0	3	4	100	10

типологии, т.е. различаются ли между собой группы рабочих с разным настроением по значимым для описания группы признакам: социально-демографическим характеристикам, уровню квалификации и размеру заработков, оценкам стабильности или нестабильности ситуации на предприятии и их личного положения на работе, стратегиям по отношению к работодателю (сотрудничество, уход, протест), оценкам соблюдения трудовых прав на предприятии, политическим установкам. Ниже приводится описание полученных типов.

Сравнительный анализ типов рабочих по доминирующим настроениям

Первый тип – «спокойные и удовлетворенные» (23%). При этом «спокойствие» выбрали 100% представителей этого типа, а «удовлетворенность» – 19%. Существенно реже, чем в среднем по выборке, здесь встречаются слова, характеризующие, с одной стороны, бессилие и апатию («уньиные», «растерянность»), с другой – активную неприязнь («злость», «раздражение»).

«Спокойные и удовлетворенные» – это чаще мужчины (57%, в среднем – 51%). Их образование не отличается от средних распределений. Величина и отраслевая принадлежность предприятий, на которых они работают, такие же, как и по всей выборке рабочих. Но их квалификация несколько выше, чем у рабочих в среднем: здесь больше тех, кто имеет разряд (класс, категорию) выше третьего. Живут они несколько чаще, чем в среднем, в столицах или в городах-«миллионниках» и несколько реже – в малых городах или в поселках городского типа. У представителей этого типа сравнительно высокие заработки (больше 9 тыс. руб. в месяц зарабатывают 52%, а в среднем такими заработками располагают 46%).

Представители этого типа чаще считают, что дела на их предприятии идут «как обычно» (50%, в среднем – 39%) или даже лучше (13%, в среднем – 9%), что кризис не сказался на работе их

предприятия (27%, в среднем – 18%) или сказался незначительно (35%, в среднем – 27%), что вероятности сокращения штатов нет (57%, в среднем – 46%). Они чаще довольны своим заработком (50%, в среднем – 30%); правила, по которым начисляется заработок, кажутся им понятными (86%, в среднем – 78%). Они скорее не согласились бы трудиться больше за меньшие деньги, если бы работодатель стал их принуждать к этому (57%, в среднем – 48%). Также они относительно часто полагают, что им было бы легко найти другую работу с лучшими, чем здесь, условиями (25%, в среднем – 19%). Они чаще утверждают, что за последние 2-3 месяца их материальное положение улучшилось (9%, в среднем – 6%), либо не изменилось (59%, в среднем – 43%).

С трудовыми правами там, где они работают, похоже, дела обстоят тоже неплохо. Большинство из них говорят, что нарушений трудовых прав рабочих на их предприятии не было (73%, в среднем – 62%). Они не отличаются от среднего российского рабочего по своим ориентациям на участие в делах предприятия и профсоюза, и их вполне устраивает система информирования рабочих о важных событиях на предприятии. Чаще, чем респонденты в среднем, они говорят, что интересы рабочих и администрации совпадают полностью либо в основном (39%, в среднем – 31%), и чаще исключают для себя возможность участвовать в акциях протеста (47%, в среднем – 42%). Они, скорее, против забастовок, но если будет сильное давление ближайшего окружения, «поступят как большинство» (30%, в среднем – 27%).

Чаще, чем в среднем, представители этого типа доверяют президенту (47% и 40% соответственно) и главе правительства (63% и 56% соответственно).

Тем самым можно считать, что *«спокойные и удовлетворенные»* – это российские рабочие, близкие к социально-желательному типу: они имеют высокую квалификацию, удовлетворены своим положением на предприятии, ощущают возможность трудовой мобильности. Они улучшают свое материальное положение, не

против сотрудничества с администрацией и не спешат предлагать свои услуги в качестве активистов профсоюзов. Они открыты для общения с товарищами, но не стремятся в лидеры.

Второй тип – «жизнерадостные оптимисты» (20%). Выбрали слово «оптимизм» 80% его представителей (это в три раза чаще, чем в среднем). В два с половиной раза чаще, чем в среднем, здесь выбирается словосочетание «интерес к жизни». «Доброжелательность» представители этого типа выбирают примерно в два раза чаще, чем в среднем. Они отличаются от представителей первого типа более активным позитивным восприятием окружающих, жизни в целом: здесь никто не выбирает слово «спокойствие» и «безразличие», в то время как в первом кластере «безразличие» встречается практически так же часто, как и в целом по выборке. Похожи они на представителей первого типа в том, что совсем не выбирают или выбирают существенно реже, чем в среднем, слова, выражающие негативные эмоции («злость», «раздражение», «растерянность», «безразличие» и «уныние»).

Рабочая квалификация этих людей примерно на уровне средних показателей, но они чаще учатся в вузе либо уже его закончили и владеют несколькими рабочими специальностями. Здесь больше самых молодых рабочих (в возрасте от 18 до 26 лет – 21%, в среднем – 16%) и тех, кто живет в столицах и крупных городах.

Представители второго типа несколько чаще всех рабочих трудятся на малых или средних предприятиях (с численностью персонала до 500 чел.). У них чаще, чем в среднем, совсем нет разряда, класса или категории, что не мешает им иметь зарплату, превышающую ту, что получает средний рабочий: больше 9 тыс. руб. здесь зарабатывают 53%, в среднем – 46%.

Ситуация на предприятиях, где работают «жизнерадостные оптимисты», отличается в лучшую сторону: дела идут, по их словам, «как обычно» (43%, в среднем – 39%), а то и лучше, чем полгода назад (13%, в среднем – 9%), и вероятности сокращения штатов, по мнению большинства в этой группе, не будет (56%, в

среднем – 46%). Трудиться больше за меньшие деньги ради сохранения своего места они соглашаются не чаще, чем рабочие в среднем. Они чаще уверены, что им будет легко в случае необходимости найти новое место работы (25%, в среднем – 19%). Они несколько реже представителей первого типа, но чаще, чем рабочие в среднем, довольны своим заработком (36%) и вполне понимают правила, по которым он начисляется (85%). Материальное положение у большинства представителей этого типа за последние два-три месяца не изменилось, а то и улучшилось (56%, в среднем – 49%), что по кризисным временам может рассматриваться как вполне удовлетворительная ситуация.

Примечательно, что *«жизнерадостные оптимисты»* интегрированы и в формальную, и в неформальную систему взаимодействий на предприятии. Их несколько чаще, чем в среднем, устраивает, как руководство информирует рабочих о важных событиях на предприятии (65%, в среднем – 59%). Их чаще либо уже приглашают на обсуждение важных проблем на предприятии или в подразделении, либо будут приглашать, потому что они этого хотят. О том, что интересы администрации и рабочих практически полностью или в главном совпадают, говорят 36% представителей этого типа (в среднем – 31%). У *«жизнерадостных оптимистов»* на работе чаще, чем в среднем, есть и друзья (87%, в среднем – 83%). Их протестный потенциал не отличается от средних показателей.

Электоральные предпочтения этих рабочих ориентированы на партию власти (на гипотетических выборах проголосуют за «Единую Россию» 49%, в среднем – 45%). Уровень доверия президенту и премьер-министру *«жизнерадостных оптимистов»* также относительно высок. Доверяют президенту 43% (в среднем – 40%), главе правительства – 43% (в среднем – 56%).

В целом можно сказать, что *«жизнерадостные оптимисты»* – это молодые рабочие, открытые новому опыту (в том числе образованию) и социальным взаимодействиям (как в формальных, так

и в неформальных системах). Если их открытость новому опыту, свойственная молодости, не сломана различными социетальными препятствиями (например, в виде отсутствия карьерных перспектив), то такие люди становятся вполне успешными.

Третий тип – «встревоженные и злые» (14%). Здесь слово «тревога» выбирается в два с лишним раза чаще, чем в среднем по выборке, а слово «злость» – в четыре с лишним раза чаще. Они совсем не выбирают либо выбирают существенно реже, чем в среднем, слова, выражающие позитивные эмоции – как активные («оптимизм», «интерес к жизни» и «радость»), так и пассивные («спокойствие» и «удовлетворенность»). Редко выбираются слова, характеризующие негативные эмоции пассивного спектра («безразличие» и «растерянность»). Можно сказать, что отличительная черта представителей этого кластера – активное неприятие собственной ситуации.

Представители третьего типа – это рабочие старших возрастных групп (старше 46 лет – 52%, в среднем – 41%). Они чаще живут в малых городах и поселках городского типа (59%, в среднем – 54%). По некоторым параметрам они выглядят более квалифицированными, чем рабочие в среднем. Так, среди *«встревоженных и злых»* больше тех, кто имеет самые высокие разряды (выше пятого), первый класс или первую категорию (29%, в среднем – 22%). Среди них больше тех, кто работает на крупных предприятиях (от 500 человек и больше) – 21%, в среднем – 17%. Похоже, эти люди живут и работают большей частью в монопромышленных городах.

Среди них больше тех, кто утверждает, что экономический кризис значительно сказался на работе их предприятия (71%, в среднем – 50%). Они чаще говорят о вероятности сокращений (40%, в среднем – 30%) или о том, что они уже идут (14%, в среднем – 10%). Заработок, который получают *«встревоженные и злые»*, большинство из них не удовлетворяет (83%, в среднем – 68%), и они чаще жалуются на ухудшение своего материального

положения (69%, в среднем – 50%). Можно сказать, что тревога рабочих этого типа сфокусирована на зарплате. Они чаще вынуждены соглашаться работать больше за меньшие деньги (35%, в среднем – 31%) или уже это делают (13%, в среднем – 10%). Эта вынужденность обусловлена тем, что им, по их оценкам, было бы трудно найти новое место работы с лучшими условиями (84%, в среднем – 74%) несмотря на высокую квалификацию.

Представители третьего типа реже, чем другие в среднем, говорят о совпадении интересов начальства и рабочих (21% и 31% соответственно). Вместе с тем, их чаще не устраивает система информирования рабочих о важных событиях на предприятии (44%, в среднем – 32%) и они чаще хотят, чтобы их приглашали на обсуждение текущих и перспективных задач на предприятии или в подразделении (49%, в среднем – 40%).

Заинтересованность в профсоюзе и в том, чтобы самим быть активными его членами, у них выше, чем в среднем. Среди *«встревоженных и злых»* большая доля членов профсоюза (36%, в среднем – 29%). Они чаще говорят, что участвовали в делах профсоюза в качестве выбранного его члена или добровольного помощника – 17%, в среднем – 11%.

Трудовые права *«встревоженных и злых»* нарушаются чаще, чем права других рабочих (35%, в среднем – 27%). Чаще они говорят и о нарушении работодателем коллективного договора (12%, в среднем – 7%). Говоря о главных задачах профсоюзов, они чаще соглашаются с утверждением, что функция защиты трудовых прав для профсоюза важнее, чем функция социальной поддержки работников (36%, в среднем – 29%). Неудивительно, что показатели их готовности к участию в акциях протеста и забастовках выше, чем в среднем. Допускают для себя участие в забастовках 36% *«встревоженных и злых»*, в среднем – 28%. Но при этом вряд ли из их среды будут рекрутированы лидеры забастовок.

«Встревоженные и злые» скорее индифферентны к политике и властям. Они чаще говорят о том, что в стране нет политической

партии, защищающей интересы рабочих (61%, в среднем – 51%); несколько чаще затрудняются с выбором партии на гипотетических выборах, либо заявляют о том, что не пойдут на думские выборы вообще. Уровень доверия главе правительства и президенту у них ниже, чем в среднем по выборке. Доверяют Д. Медведеву – 29%, в среднем – 40%, В. Путину – 43%, в среднем – 56%.

Можно сказать, что тревога и злость – настроения, типичные для российских промышленных рабочих, живущих в небольших монопромышленных городах. Но эти настроения имеют мало шансов вылиться в протестные действия: профсоюз не может быть таким организатором, а других субъектов защиты своих трудовых прав эти рабочие не видят. Сказали, что не могут рассчитывать ни на чью помощь в случае нарушения их трудовых прав, 41% рабочих в этой группе (в среднем – 30%). Настроения раздражения и тревоги относятся и к властям, и к администрации собственных предприятий. В отсутствие инициаторов и организаторов протеста они могут вылиться в спонтанные вспышки недовольства. Под знаком таких настроений адресат претензий может быть выбран ситуативно (например, им может оказаться местная администрация в случае перебоев в работе ЖКХ или администрация предприятия при задержке зарплаты). Столь же случайными могут оказаться и лидеры, «зачинщики», в силу стечения обстоятельств «вытолкнутые» из той же среды людей с доминирующим состоянием тревоги и злости, не обладающие навыками организационной или просто коллективной работы, а потому плохо приспособленные к диалогу с различными социальными субъектами.

Четвертый тип – «раздраженные и растерянные» (20%). Здесь слова «раздражение» и «растерянность» выбираются примерно в три с половиной раза чаще, чем в среднем, а слова «тревога» и «уныние» – примерно в два раза чаще. Никто не выбрал слово, выражающее сильные негативные эмоции («злость»). Нет ни одного выбора слова «спокойствие». Существенно реже, чем в среднем, встречаются слова, выражающие позитивные активные

и пассивные чувства: «оптимизм», «интерес к жизни» и «доброжелательность». Можно сказать, что отличительная черта рабочих четвертого типа – дезориентация и беспокойство по этому поводу.

Среди *«раздраженных и растерянных»* заметно больше женщин-работниц (57%, в среднем – 49%), лиц в возрасте 46-54 лет (32%, в среднем – 25%). Ситуацию на своем предприятии они чаще оценивают негативно, говоря, что дела за последние полгода стали идти хуже (65%, в среднем – 49%). Полагают, что кризис значительно сказался на работе предприятия 66% представителей четвертого типа (в среднем – 50%). Чаще других они говорят и о вероятности сокращения штатов на предприятии (39%, в среднем – 30%). Собственные перспективы трудоустройства *«раздраженные и растерянные»* оценивают весьма пессимистично: большинству было бы трудно найти лучшую работу (84%, в среднем – 74%). Зарботки их тоже не радуют: недовольных здесь 85% (в среднем – 68%). И это неудивительно: 56% из них получают менее 9 тыс. руб. в месяц (в среднем – 47%). Соответственно, они чаще говорят, что их материальное положение за последние 2-3 месяца ухудшилось (66%, в среднем – 50%). Неудивительно, что представители четвертого типа чаще соглашаются работать больше за меньшие деньги (36%, в среднем – 31%): известно, что самый неконкурентный работник на российском рынке труда – это женщина-работница предпенсионного возраста с низкой или средней квалификацией.

«Раздраженные и растерянные» чаще жалуются, что администрация нарушает трудовые права рабочих (35%, в среднем – 27%). Это, похоже, заставляет их заявлять, что их не устраивает система информирования о важных событиях на предприятии (43%, в среднем – 32%) и о своем желании участвовать в обсуждении текущих и перспективных задач (45%, в среднем – 40%). Примечательно, что они несколько чаще, чем в среднем, допускают возможность своего участия в акциях протеста (53%, в среднем – 47%) и в забастовках (34%, в среднем – 28%).

Особенность политических взглядов *«раздраженных и растерянных»* заключается в том, что они несколько реже, чем в среднем, доверяют президенту страны (34%, в среднем – 40%) и премьер-министру (51%, в среднем – 56%). Чаще они говорят, что в стране нет политической партии, защищающей интересы рабочих (56%, в среднем – 51%).

Тем самым *«раздраженные и растерянные»* работники пенсионного возраста имеют некоторый, хотя и слабый, потенциал социальной активности как конструктивно-сотрудничающей, так и протестной. Они могут сотрудничать с администрацией, если речь идет о насущных проблемах рабочих, но готовы и протестовать, хотя имеют склонность к мирному разрешению споров. В ситуации протеста, если таковая возникнет, они, скорее всего, будут включены в протестные действия, но только в роли распространителей информации и интерпретаторов событий.

Пятый тип – «безразличные и унылые» (4%). Слово «безразличие» выбрали 100% представителей этого типа. Одновременно никто не выбрал слова: «злость», «раздражение», «спокойствие» и «растерянность». Существенно реже, чем в среднем, выбираются слова, выражающие позитивные состояния: «оптимизм», «интерес к жизни», «доброжелательность» и «удовлетворенность». Представители этого типа, в отличие от *«раздраженных и растерянных»*, похоже, смирились со своими неудачами, апатия – их доминирующее состояние.

«Безразличные и унылые» мало отличаются от всех остальных по своим квалификационным характеристикам. Большая, чем в среднем, их доля работает на малых предприятиях с численностью до 50 человек (48%, в среднем – 40%). Дела на предприятии, по их мнению, идут «как обычно» (47%, в среднем – 39%), и кризис им не очень заметен. О вероятности увольнений по сокращению штатов они говорят несколько реже рабочих в целом (25%, в среднем – 30%). Среди них относительно велика доля тех, кто не согласился бы работать больше за меньшие деньги (56%, в

среднем – 48%). Найти другую работу им не легче, чем другим, да и удовлетворенность заработком у них средняя. Они чаще многих не понимают, по каким правилам начисляется заработок (28%, в среднем – 20%). Наверное, их отношение к ситуации с заработками можно выразить формулой: «Главное, чтобы больше платили, а как будут рассчитывать деньги – это не наше дело». Нет у них ощутимых отличий и в оценках своего материального положения, хотя зарабатывают они меньше, чем в среднем (до 9 тыс. руб. – 53%, в среднем – 47%).

Ситуация с трудовыми правами на предприятии у них, похоже, несколько хуже, чем в среднем: они реже говорят, что подобных нарушений не было (53%, в среднем – 62%), и чаще затрудняются с ответом на этот вопрос. Членов профсоюза в этой группе 15%, что меньше, чем в среднем (29%). Сотрудничать с администрацией, участвовать в делах предприятия большинство из них не хочет (53%, в среднем – 40%), что неудивительно: они чаще заявляют, что их интересы и интересы администрации совсем не совпадают (34%, в среднем – 25%). Отношение к предполагаемым акциям протеста и забастовкам на предприятии у них вполне индифферентное. Незначительные отличия от средних в ответах на соответствующие вопросы лишь в том, что здесь несколько больше затрудняющихся с ответом.

«Безразличные и унылые» несколько отличаются от среднего распределения по социально-демографическим характеристикам. Здесь немногим больше мужчин (60%, в среднем – 51%), людей «второй молодежной» группы (27-35 лет) – 27% (в среднем – 20%).

Электоральные предпочтения «безразличных и унылых» выделяются на фоне средних данных тем, что они чаще готовы проголосовать за ЛДПР на думских выборах (14%, в среднем – 7%). Показатели доверия президенту у них на уровне средних. А главе правительства представители этой группы чаще не доверяют (21%, в среднем – 15%).

Тем самым «безразличные и унылые» – это скорее молодые рабочие, занятые на малом предприятии, не отличающиеся высоким уровнем образования, но имеющие некоторые амбиции в этом плане (здесь больше, чем в среднем, тех, кто учится в вузе). Они могут быть не одиноки в своей конкретной жизненной ситуации, но одиноки в социальном плане: нет структур (партии, профсоюзы, общественные организации) и групп людей (товарищи по работе), которые им были бы интересны.

Таким образом, настроения рабочих значительно поляризованы, но нельзя говорить о доминировании какого-то общего настроения в рабочей среде. Чем ниже оценки положения дел на предприятии, тем чаще мы наблюдаем в рабочей среде раздражение, тревогу и злость. Негативные настроения распространены шире там, где мало возможностей для альтернативной занятости (в малых городах и в поселках). В весьма малой степени различные настроения определяются личным ресурсом рабочих и в значительной – общей для многих из них ситуацией.

Настроения рабочих во многом определяются их субъективным ощущением прочности своего положения на предприятии и на рынке труда в целом. Те, кто говорит о своем позитивном настроении (спокойствие и удовлетворенность; жизнерадостность и оптимизм) не боятся потерять работу, чувствуют себя сравнительно более защищенными от произвола, ощущают возможность горизонтальной и вертикальной мобильности, открыты новому опыту (в том числе образованию) и взаимодействиям с представителями администрации и с товарищами по работе. Тех, кто отмечает разные негативные состояния (безразличие; раздражение и тревога; уныние и растерянность; злость) среди рабочих больше. Их общая отличительная черта – социальное одиночество. Среди них мало желающих и сотрудничать с администрацией и участвовать в профсоюзных делах. Неформальных контактов на работе у них тоже немного.

ЛИТЕРАТУРА

1. Психология эмоций: Тексты / Под ред. В.К. Вилонаса, Ю.Б. Гиппенрейтер. М.: МГУ, 1984.
2. *Вежбицкая А.* Семантические универсалии и описание языков / Пер. с англ. А.Д. Шмелева; Под ред. Т.В. Булыгиной. М.: Языки русской культуры, 1999.
3. *Тоценко Ж.Т.* Социальное настроение – феномен современной социологической теории и практики // Социологические исследования. 1998. № 1. С. 21–34.
4. *Петровский А.В., Ярошевский М.Г.* Психология. М.: Academia, 2007.
5. *Парыгин Б.Д.* Общественное настроение. М.: Мысль, 1966.
6. *Штомпка П.* Социология: Анализ современного общества М.: Логос, 2005.
7. *Татарова Г.Г.* Метаметодики анализа данных как средства концептуализации // Россия реформирующаяся: Ежегодник-2003. М.: ИС РАН, 2004. С. 75–90.
8. *Галицкий Е.Б., Климова С.Г.* Возможности процедур многомерного статистического анализа при изучении ценностной дифференциации общества // Социологический журнал. 2002. № 3. С. 69–97.
9. *Татарова Г.Г.* Основы типологического анализа в социологических исследованиях. М.: Издательский дом «Высшее образование и наука», 2007.