терпением и понять, что это очень трудоемкий процесс. Минимализм для начинающих приходит с тем, что нужно научиться отказываться ненужным делам, вещам и людям, но важно помнить, что мы говорим «нет» не человеку, а тому, что он предлагает. Минимализм – это личный выбор каждого человека, поэтому не стоит навязывать свою жизненную позицию и уговаривать окружающих пойти по этому же пути.

«Минимализм – это инструмент, который поможет вам достичь свободы. Свободы от страха, свободы от беспокойства, свободы от стресса, свободы от вины, свободы от депрессии, свободы от рабства». Идеология минимализма благоприятствует изменению определённых установок и привычек, ориентирует на гармонизацию жизненного уклада. Человек, который нашел гармонию с собой, смотрит на ситуацию иначе, и решение многих вопросов становится значительно проще. Это может проявляться в хозяйственных вопросах или в покупках, где необходимо чувствовать меру. Научитесь довольствоваться малым, чтобы быть по-настоящему счастливым человеком!

1. История возникновения стиля «минимализм». URL: <https://concepto.com.ua/istoriya-vozniknoveniya-stilya-minimalizm>
2. Райтер Кристиан. Современный интерьер. Стиль минимализм. Пер. с франц. Татьяна Агеева. – Москва: Издательство АСТ, 2008. – 192 с.
3. Ургалкин Ю.А., Бондарев С.И., Чеджемов Г.А. Экономическое поведение человека в условиях становления рыночной экономики в современной России// Экономика и социология. 2014г. №4(24) С.21.
4. Лоро Доминик. Искусство жить просто: Как избавиться от лишнего и обогатить свою жизнь. Пер. с франц. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 296 с.
5. Джошуа Беккер. Меньше значит больше. Минимализм как путь к осознанной и счастливой жизни, 2016. – 230 с.
6. Нуруллаева Г.И., Чеджемов Г.А. Смена социальных ролей индивида в процессе социализации// Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. №1(15). С.86
7. Мильберн Дж., Никодемус Райан. Минимализм. Важнейшие эссе. Философия. – 2011. URL: <http://www.universalinternetlibrary.ru/book/10756/ogl.shtml>

Габдуллина Д.Р.

Социальная дискриминация на рынке труда

*Самарский государственный экономический университет
(Россия, Самара)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-61

idsp: ljjournal-04-2019-61

Научный руководитель: Чеджемов Г.А.

Аннотация

Данная статья посвящена социологическому осмыслению проблемы дискриминации на рынке труда, рассмотрены самые распространенные виды трудовой дискриминации; представлены результаты социологических опросов. Особое внимание уделено методам борьбы с дискриминацией.

Ключевые слова: дискриминация, рынок труда, профессиональная сегрегация, работоспособность, предпочтения работодателя, трудоустройство.

Abstract

This article is devoted to a sociological understanding of the problem of discrimination in the labor market, the most common types of labor discrimination are considered; presents the results of sociological surveys. Particular attention is paid to methods of combating discrimination.

Key words: discrimination, labor market, occupational segregation, efficiency, employer preferences, employment

Дискриминация на рынке труда (рыночная, трудовая дискриминация) означает менее благоприятное отношение к людям из-за присущих им качеств, не относящихся к

их личным заслугам или требованиям к данной работе (раса, пол, религия, цвет кожи и прочие).

Рыночная дискриминация может возникать на разных этапах развития трудовых отношений, в частности:

- при найме на работу;
- при установлении условий трудового договора, в частности оплаты труда;
- при выплате премий, бонусов, предоставлении “социального” пакета;
- при привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности;
- при переводе и отстранении от работы;
- при продвижении по службе;
- при увольнении и в других случаях.

С разнообразными проявлениями дискриминации на рынке труда в большинстве стран ведется последовательная борьба, но она осложняется устойчивостью общественных традиций, нравов, предубеждений.

Принято выделять следующий ряд причин порождающих трудовую дискриминацию:

1. Личные предубеждения работодателя

Предубеждение работодателя может распространяться на женщин (или мужчин), эмигрантов, слишком пожилых (или слишком молодых) работников, недостаточно (или излишне) образованных людей и т.п. Причины предубеждений могут быть разными. Неприязнь к представителям той или иной расы или национальности может быть результатом воспитания или пропаганды в стране идей расовой, национальной или религиозной нетерпимости. Предубеждения являются в большинстве случаев главной причиной для отказа потенциальному работнику, что приводит к нарастанию необоснованной, а значит и несправедливой социальной дифференциации, к конфликтности, социальной напряженности, отчуждению.

2. Статистика

Наниматель, при приеме на работу, делает вывод о работнике на основе усредненных данных о производительности той профессиональной группы, к которой относится данный работник (т.е. на основе статистики). Таким образом, работодатель не берет во внимание индивидуальную производительность работника, которая может не совпадать со средней в группе.

3. Монополистическая власть

Наниматель основывается на предположении о разной эластичности предложения труда и разной мобильности различных групп работников.

4. Профессиональная сегрегация

Профессиональная сегрегация – это закрепление профессий между определенными группами работников из-за их неравного доступа к различным видам трудовой деятельности.

Рассмотрим детально два самых распространенных вида дискриминации

Возрастная дискриминация

Возраст является основным фактором, влияющим на удачное трудоустройство. В результате опроса, проведенного в марте 2006 года были выявлены следующие факторы, которые чаще всего влияют на отказ в приеме на работу соискателей старше 45 лет:

Высокая вероятность заболеваний	3,00%
Низкая работоспособность	15,50%
Сложности с обучением	22,00%
Сложности с использованием современной техники	7,50%
Отсутствие желания карьерного роста	8,50%
«Советский» менталитет	19,00%
Высокие требования к заработной плате	5,00%
Другой	5,50%
Ни один из вышеперечисленных факторов не влияет на трудоустройство после 45 лет	14,00%

Стоит отметить, что данные факторы относятся к трудоустройству на «офисную» должность. Если же речь идет о приеме специалиста, то, как считают работодатели, эти факторы из отрицательных превращаются в положительные. Следовательно, если наниматель ищет на должность работника со знаниями специалиста, то работники старше 45 лет будут обладать преференцией на основании:

- советского профессионального образования
- отсутствия желания карьерного роста
- низких требований к заработной плате
- более высокой работоспособности

Гендерная(половая) дискриминация

В основе гендерной дискриминации лежат 2 вида стереотипов:

1) Стереотип положения

Наниматель считает, что женщина обладает меньшей работоспособностью из-за наличия домашних обязанностей и отсутствия стремления к карьерному росту.

2) Стереотип поведения

Женщины сами предполагают, что они обладают менее ценными для работы качествами, поэтому и выбирают профессии, которые не требуют больших трудовых усилий.

Также, причиной гендерной дискриминации является гендерная сегрегация. В обществе закрепились представления о «женских» и «мужских» профессиях. Всё еще остается актуальной проблема ограничения доступа к некоторым профессиям, зачастую, возможность продвижения по службе у женщин меньше, чем у мужчин, а также существование предвзятого отношения к женщинам-политикам.

Таким образом, для ликвидации гендерного неравенства недостаточно обеспечить одинаковое участие мужчин и женщин в трудовой деятельности. Необходимо изменить структуру спроса на рынке труда, практику найма и продвижения персонала, повысить значимость и престижность занимаемых женщинами должностей.

Дискриминация – явление достаточно распространенное. Оно негативно влияет на многие сферы жизни общества. Дискриминация создает социальное напряжение в трудовых отношениях, стрессовые ситуации для работников, что выливается в трудовые конфликты, никак не способствующие улучшению экономических результатов. В политической сфере дискриминация влечет за собой политическую нестабильность и развал правовой системы. Но самыми опасными для общества являются социальные последствия дискриминации, так как они порождают разложение общественных нравов, ксенофобию и усугубляют дифференциацию. Эти негативные последствия трудовой дискриминации говорят о необходимости борьбы против нее.

В ходе социологических опросов выяснилось, что многие респонденты уверены, что борьба против дискриминации бессмысленна, так как она не дает гарантий, что работник не подвергнется ей снова, а также сама дискриминация трудно доказуема.

Хорошо заметен рост в законодательной и институциональной областях, достигнутый многочисленными странами, а также введение в совсем недавно принятые трудовые кодексы законов, касающихся отрицания дискриминации и обеспечения равенства. Можно обозначить такие новые инициативы, как создание «Свода практических правил МОТ по вопросу ВИЧ/СПИД в сфере труда».

Что касается неудач, то нужно сказать, что по-прежнему остаются проблемы, нормативная практика сохраняется на недостаточно высоком уровне, а создание институтов по борьбе с дискриминацией испытывает трудности из-за нехватки кадров и капитала. Более того, дискриминация тоже развивается. Так, недавно была замечена тенденция развития новых видов рыночной дискриминации, таких как неравное обращение с «людьми, имеющими генетическую предрасположенность к определенным заболеваниям, либо с теми работниками, чей образ жизни считается нездоровым».

Социологи советуют предпринять ряд мер, нацеленных на борьбу с дискриминацией. Речь идет о более совокупном и согласованном продвижении гендерного равенства в мировом масштабе, о более эффективном осуществлении

законодательства; о более эффективных мерах вне нормативной области, например, в государственных закупках, кредитной и инвестиционной политике, о использовании на рабочих местах коллективных переговоров и разработка кодексов корпоративного поведения.

В заключение хочется сказать, что дискриминация в труде не исчезнет сама собой. Данную проблему необходимо решать, прежде всего на законодательном уровне как отдельных стран, так и на международном уровне. Наряду с этим необходимо взаимодействие всех участников трудовых отношений для разрешения данной проблемы посредством диалога, в котором каждый участник будет иметь равные с остальными участниками права.

1. Киселёв И. Дискриминация в сфере труда // Управление персоналом. – 2003 г. – №6. – С. 63.
2. Опрос Центра маркетинговых и социологических исследований Кадрового Дома «СуперДжоб» //– 2006 г.
3. Мазин А.Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом/А.Л. Мазин // Трудовое право. – 2003. – №1. – С. 80–83
4. Тракнова Е.Ю., Чеджемов Г.А. Стереотипы гендерных ролей в контексте проблемы неравенства полов // Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. №1(15). С.112
5. Суслова Н.В., Чеджемов Г.А. Социальная дискриминация в трудовых отношениях// Известия Института систем управления Самарского государственного экономического университета. Самара-2017. №1(15). С.108
6. Киселёв И. Указ. соч. с 118.

Голиновская А.О., Чеджемов Г.А.

Цифровые коммуникации как инструмент манипуляции массовым сознанием в современном государстве и обществе

*Самарский государственный экономический университет
(Россия, Самара)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-62

idsp: ljjournal-04-2019-62

Аннотация

В статье раскрывается роль и особенность цифровых коммуникаций в процессе воздействия на сознание членов общества и государства; приведены инструменты манипуляции массовым сознанием в контексте цифровых коммуникаций. Систематизированы положительные и отрицательные последствия влияния существующих цифровых коммуникаций на современной стадии развития государства и общества.

Ключевые слова: информационное общество, цифровые коммуникации, СМИ, манипуляция, сознание масс, телевидение и Интернет, стандарты поведения, информационное давление

Abstract

The article reveals the role and feature of digital communications in the process of influencing the consciousness of members of society and the state; the tools of manipulation of mass consciousness in the context of digital communications. The positive and negative consequences of the influence of existing digital communications at the present stage of development of the state and society are systematized.

Keywords: information society, digital communication, media, manipulation, the consciousness of the masses, television and the Internet, standards of conduct, information pressure