Муниципальное общеобразовательное учреждение

Рязанцевская средняя школа

городского округа г.Переславль-Залесский

Индивидуальный проект

«Гендерные аспекты трудовых отношений в России»

Выполнила:Барсова Эвелина,

ученица 11 класса

Руководитель:Кожемякина М.Г

Рязанцево

2024

 Введение …………………………………………………………………...3

I. Теоретическая часть………………………………………………………..5

1.1 Трудовые отношения-вид социальных отношений……………………5

1.2 Гендерное измерение социальных отношений…………………………7

1.3 Гендерное измерение трудовых отношений …………………………..9

1.3.1 Группы факторов, которые определяют положение женщин в сфере труда и занятости …………………………………………………………………..9

1.4 Основные гендерные проблемы в трудовых отношениях……………12

II. Практическая часть………………………………………………………14

2.1 Гендерный анализ рынка труда в России…………...…………………14

2.1.1 Разница в зарплатах……………………………………………………14

2.1.2 Женские кадры на рынке труда………………………………………15

2.2 Проведение опроса и анализ полученных ответов…………………….17

Заключение……………………………………………………………………18

Список литературы………………………………………………………….19

Приложения…………………………………………………………………20

**Введение**

Во все времена в обществе, как известно, существовала дискриминация, в том числе и по половому признаку, чаще всего по отношению к женщинам. В трудовых отношениях женщина могла быть ограничена, например, в выборе профессии, ведь существовали перечни запрещенных работ для лиц женского пола и так далее. В современном обществе данные проблемы начали решаться, но не искоренены до сих пор.

Принцип равноправия мужчин и женщин закреплен в Конституции Российской Федерации (статья 19), а также в семейном, трудовом, гражданском, уголовном кодексах и других законодательных актах. Трудовой кодекс РФ не содержит дискриминационных по признаку пола правовых норм (статья 3"Запрещение дискриминации в сфере труда") То есть, закон запрещает оказывать предпочтение каким-либо кандидатам или ограничивать чьи-то права при найме в зависимости от пола. Равно как и в зависимости от любых других критериев, не связанных с деловыми качествами. Нельзя писать желаемый пол кандидата в вакаинсиях.

**Актуальность выбранной темы** состоит в том, в реальности поиск кандидатов определенного пола по-прежнему имеет место, хотя и негласно.

По данным опросов, проводимых службой исследований, подавляющему большинству опрошенных работодателей (96%) приходилось целенаправленно искать кандидатов определенного пола.

Таким образом, неравное положение мужчин и женщин в сфере труда и занятости представляет социальную проблему, для снижения остроты которой необходимо изучить и выявить ее причины, кроющиеся в особенностях современного общества.

**Объект исследования:** социально-трудовая сфера (сфера трудовых отношений).

**Предмет исследования:**  положение мужчин и женщин в сфере трудовых

отношений.

**Цель**: изучить гендерную ситуацию в сфере трудовых отношений в России.

**Задачи**:

1. Изучить трудовые отношения как особый вид социальных отношений.

2. Рассмотреть гендерное измерение трудовых отношений.

3. Описать основные гендерные проблемы трудовых отношений.

4. Дать сравнительную характеристику положения мужчин и женщин на рынке труда в России.

**Методы исследования:**

1.Литературный

2. Статистический

3.Анализ полученной информации

4.Проведение опроса

5. Анализ ответов

**I.Теоретическая часть**

**1.1 Трудовые отношения-вид социальных отношений**

Трудовые отношения — система социальных и экономических интересов людей, связанных трудовой деятельностью; возникают между работодателем и работникам и проявляются как интересы; могут носить формальный характер, например, трудовые контракты, соглашения по процедурам. Они также могут быть неформальными, иметь форму психологического контракта, который отражает определенные предположения и ожидания менеджеров и остальных сотрудников о том, что они могут предложить и желают осуществить; могут иметь индивидуальный аспект, относящийся к индивидуальным контрактам и заданиям, или коллективный, относящийся к отношениям между руководством и профсоюзами, ассоциациями работников или членами совместных консультативных органов, таких как рабочие советы.

Основными сторонами трудовых отношений являются работники (в том числе представители работников и комиссии по трудовым спорам) и работодатели (в том числе представители работодателей, правительственные и государственные органы).

Суть трудовых отношений можно сформулировать следующим образом: через сотрудничество и взаимные уступки двух основных социальных групп — работодателей и наемных работников — в рамках переговорного процесса обеспечить их эффективное взаимодействие.

Трудовые отношения реализуются через механизм, содержание которого характеризует:

 • преимущественно переговорный характер разрешения разногласий;

 • согласование социально-экономической политики, в первую очередь политики доходов;

 • согласование ряда критериев и показателей социальной справедливости и установление мер гарантированной защиты интересов всех субъектов социального партнерства;

• утверждение системы общечеловеческих ценностей в производстве и в других сферах общественного труда;

 • участие наемных работников в управлении.

В последнее время при исследовании проблем экономики труда вместо термина «трудовые отношения» все чаше стало использоваться понятие «социально-трудовые соглашения».

Его появление отчасти можно объяснить переносом акцентов в исследовании проблем труда на вопросы эффективного использования человеческих ресурсов, которое зависит не только от отношений, складывающихся непосредственно в трудовой сфере, но и от всего комплекса отношений, в процессе которых формируется качество рабочей силы, осуществляется ее воспроизводство. Однако дело не только в проблеме эффективности как таковой. Появление нового термина в системе категорий экономики труда является следствием формирования принципиально нового методологического подхода к исследованию всей социально-трудовой проблематики, т.е. широкого круга проблем, связанных как с непосредственно трудовой деятельностью, так и выходящих за ее рамки и касающихся всех других сторон воспроизводства человеческих ресурсов.

Социально-трудовые отношения всегда проявляются в форме социальных интересов. Социальные потребности и интересы, с одной стороны, и трудовые отношения — с другой, взаимно обусловливают и детерминируют друг друга. По отношению друг к другу социальные интересы и трудовые отношения выступают как источник, предпосылка и условие взаимного существования. Социально-трудовые отношения складываются между социальными субъектами, стремящимися в процессе практической жизнедеятельности и социального взаимодействия реализовать свои социальные потребности и интересы.

По отношению друг к другу социальные интересы и трудовые отношения выступают как источник, предпосылка и условие взаимного существования.

Сущность социально-трудовых отношений сводится к системе взаимосвязей и взаимодействий, которые складываются между участниками процесса труда (субъектами трудовых отношений) по поводу включения работника в производственный процесс, формирования условий и способов трудовой жизнедеятельности (качества трудовой жизни), распределения результатов труда.Социально-трудовые отношения могут быть определены как объективно существующее взаимодействие субъектов этих отношений (наемных работников, предпринимателей и государства), происходящее в сфере трудовой деятельности во взаимосвязи с ее социально-правовыми и нравственно-этическими сторонами, направленное на повышение качества трудовой жизни.

Основными аспектами социально-трудовых отношений являются: социальный, институциональный, нравственно-этический, трудовой и правовой аспекты.

Социально-трудовые отношения возникают и развиваются в границах определенных экономических систем, то есть там, где протекают хозяйственные процессы; формируются между индивидами, взаимодействующими как субъекты этих процессов (субъекты непосредственных «контактов» в живом труде), представляющие определенные социальные общности.

В качестве объектов — предметов социально-трудовых отношений — выступают: получение образования и квалификации, трудовая ориентация; включение в трудовую деятельность (занятость); кадровая политика (аттестация персонала, адаптация, оценка эффективности труда, мотивация социальная защита и поддержка населения.

Характерные черты социально-трудовых отношений — их полисубъектность (множественность субъектов), полиобъектность (отношения возникают по поводу множества объектов), многоуровневость (формирование отношений осуществляется на уровне национального государства, региона, муниципального образования, предприятия).

**1.2 Гендерное измерение социальных отношений.**

Гендер – это социальный пол, определяющий поведение человека в обществе и то, как это поведение воспринимается. В науке понятие "гендер" употребляется в более широком смысле, подразумевая любые психические или поведенческие свойства, ассоциирующиеся с маскулинностью и фемининностью и предположительно отличающие мужчин от женщин.В современной науке гендерный подход к анализу социальных и культурных процессов и явлений используется очень широко. В ходе гендерных исследований рассматривается, какие роли, нормы, ценности, черты характера предписывает общество женщинам и мужчинам через системы социализации.

Отношения в сфере наемного труда тесным образом переплетаются с семейными и бытовыми отношениями, поскольку семья, являясь единицей хозяйственно-экономической жизни, также представляет собой сферу реализации особого вида труда – семейного.

Факторами, влияющими на привлекательность/непривлекательность разных видов домашней работы являются возможность/невозможность общаться с другими людьми, наличие времени и в какой-то степени условия труда, в частности, техническая оснащенность. Но в любом случае большинство (порядка 70%) домохозяек недовольны тем, что им приходится заниматься домашней работой. Причем степень удовлетворенности/неудовлетворенности не зависит от образования женщины. Масштабные социально-экономические изменения, происходящие в России последнее десятилетие, коснулись всех сфер жизни общества, в том числе и гендерных отношений.

Гендерная специфика объясняется тем, что женщины как социально–демографическая общность обладают определенными признаками, связанными с особенностями пола и психологии, стилем ролевого поведения.

В основе любой деятельности лежит мотив, побуждающий и направляющий эту деятельность. В основе трудовой мотивации лежит экономическая

необходимость. 90 % российских женщин в разные годы постоянно указывали

на значимость мотива заработка как ведущего, опережающего на порядок все

остальные мотивы труда. Однако попытки объяснить участие женщин в общественном производстве только экономической необходимостью необоснованны.

Помимо семьи, важной сферой социальных отношений является политика. В последние десятилетия в связи с информатизацией общества, все большую роль в социальной и политической жизни приобретают гендерные стереотипы.

Как мужественные или женственные характеризуются не только поступки людей, но и весь спектр социальных и политических процессов и явлений – будь то нации, классы, революции, войны.

Таким образом, гендерное измерение социальных отношений предполагает выявление положения мужчин и женщин на рынке труда, в политике и в быту а также роли, которую играют в социально-трудовых отношениях, социальные представлений о маскулинности и феминности, зачастую существующие в форме гендерных стереотипов. Если рассматривать гендер как результат социального конструирования реальности, то процессы, происходящие в сфере мужской и женской занятости можно интерпретировать как во многом определяемые не объективными причинами, а социальными действиями определенных социальных слоев, групп и организаций.

**1.3 Гендерное измерение трудовых отношений.**

Ситуация, сложившаяся в сфере занятости женщин, обусловлена их положением в социальной структуре нашего общества.

У женщин, занятых в сфере управления фирмами, более развиты профессиональные качества, особенно важные в малом и среднем бизнесе. Но, с другой стороны, они уступают мужчинам в развитости инновационного мышления, творческом размахе, готовности к серьезному риску и осуществлению крупных стратегических проектов. Поскольку эти два стиля лидерства взаимно дополняют друг друга, наилучший эффект для общества

может быть достигнут при равноправном участии обоих гендеров в бизнесе на

базе свободной деловой конкуренции.

**1.3.1 Группы факторов, определяющих положение женщин в сфере труда и занятости**

В целом, можно выделить несколько групп факторов, которые определяют положение женщин в сфере труда и занятости.

К **первой** группе факторов следует отнести уровень материального благосостояния семьи. Влияние этой группы факторов, как, впрочем, и других, сложно и противоречиво. С одной стороны, возрастающий уровень дохода мужчин в семьях повышают материальное благосостояние семьи и, следовательно, могут способствовать переходу части женщин из общественного производства в домашнее хозяйство. С другой стороны, с повышением дохода семьи возрастают ее материальные и культурные потребности, требующие повышения расходов на их удовлетворение.

**Вторая** группа связана с соотношением между стоимостью общественных услуг и величиной заработной платы женщин. Поэтому, естественно, женщина противопоставляет стоимость общественных услуг, которые потребуются для замены ее собственного труда, размеру заработной платы, которую она будет получать, перейдя на работу в общественное производство.

К **третьей** группе факторов, существенно влияющих на уровень занятости женщин, следует отнести уровень развития общественных форм обслуживания, и, прежде всего, уровень развития сети детских учреждений. Наиболее мобильную часть женских трудовых ресурсов составляют женщины, не имеющие детей дошкольного и школьного возраста. Обследования показывают, что экономическая активность женщин падает пропорционально увеличению числа детей.

К **четвертой** группе факторов, влияющих на занятость женщин в общественном производстве, относится уровень существующих автоматизированных технологических процессов. Следует подчеркнуть, что автоматизация оказывает позитивное влияние не только на мотивационную структуру отношения к труду, но, что особенно ценно, она благотворно сказывается и на жизненной позиции женщины.

К **пятой** группе факторов можно отнести социальные факторы ("работа, уважаемая широким кругом людей", "надежное место работы", "угроза безработицы") и творческие ("интересная работа", "возможность чего-либо достичь", "реализовать себя").

Гендерный анализ социальных отношений позволяет выявить целый ряд противоречий, характерных для социально-трудовой сферы, негативно сказывающихся на функционировании всей общественной системы в целом.

Дискриминация женщин на рынке труда имеет конкретные и наиболее типичные формы проявления:

- особая сложность найти работу по специальности;

- трудности в должностном продвижении;

- увольнение в первую очередь;

- больший по сравнению с мужчинами период безработицы;

- предложение работы на условиях заниженной оплаты труда.

Необходимо отметить, что наряду с этим проглядывается стремительный рост числа женщин, начавших свое дело и участвующих в развитии предпринимательства, причем отмечается позитивное общественное отношение к такому виду деятельности как со стороны мужчин, так и со стороны женщин.

Однако, при этом, отношение женщин к участию в бизнесе как к жизненной цели, как желанию активно поменять свою "традиционную" сложившуюся картинку "мирооснования" – "мужчина – кормилец, женщина – домохозяйка" не характерно даже для большинства из них, занятых бизнес-процессами.

Разделение труда по половому признаку связано с представлениями о "мужской" и "женской" работе на основании гендерных различий, которые, хотя и создаются социально, в том числе используя и гендерные стереотипы, все же продолжают базироваться на "естественных" качествах и способностях полов.

Еще одной проблемой современных трудовых отношения является гендерная

дискриминация в оплате труда.

В целом по стране (в соответствии с официальной статистикой Госкомстата РФ) в 2021 г. средняя заработная плата женщин составляла 68,9% от заработной платы мужчин. Разница в оплате труда в пользу мужчин имела место во всех отраслях и колебалась от 62,8% в промышленности (самое значительное расхождение) до 80 % в образовании и управлении. Исключение составляла лишь одна отрасль – лесное хозяйство, где средняя заработная плата женщин всего на 3% превышала аналогичный показатель для мужчин.

Гендерная асимметрия по оплате труда настолько велика, что прослеживается даже на уровне отраслей. Сопоставление отраслевых изменений занятости по полу с тенденциями изменений уровня заработной платы этих же отраслей позволяет сделать вывод, что за последнее десятилетие в отраслях с повышающимся уровнем заработной платы (финансы, торговля, управление, частное здравоохранение) мужчины активно и успешно конкурировали с женщинами за рабочие места, вследствие чего кадровый состав этих отраслей "маскулинизировался". А там где зарплата имела тенденцию к понижению, мужчины покидали отрасли (образование, лесное хозяйство), оставляя рабочие места женщинам.

**1.4 Основные гендерные проблемы в трудовых отношениях**

Гендерное равенство на рынке труда предполагает равные возможности мужчин и женщин в реализации потребностей к труду, профессиональной переподготовке, карьерному продвижению, участию в управлении и справедливому вознаграждению.

Гендерное неравенство затрагивает в определенной степени рынки труда практически всех стран. Оно может проявляться в разных формах, например, разница в оценке и оплате рабочих мест женщин и мужчин, дискриминация по отношению к женщинам при найме на работу из-за уровня профессиональной подготовки, проблемы с профессиональной мобильностью женщин и другое.

Доказано, что чаще всего работодатели предпочитают нанимать на работу

мужчин и испытывают предубеждение против женщин-работниц. Также прослеживается существование дискриминации в неравенстве заработной платы женщин и мужчин. Разница в заработках мужчин и женщин, как правило, объясняется неравномерным распределением занятости по отдельным профессиям и отраслям, неравенством в заработной плате в рамках профессий и видов деятельности, и низкой оценкой той работы, которой занимаются женщины. Зачастую работодатели ищут сотрудников конкретного пола,чаще всего-мужчин. У женщин при трудоустройстве часто спрашивают об их семейном положении и перспективах появления детей. Если женщина планирует ребенка,то работодатель не будет в ней заинтересован. Отношение к женщинам,занимающим руководящую должность,может быть разное. Многие мужчины не ходят находиться под контролем женщины. Работе женщин-руководителей их сотрудники чаще ставят низкую оценку,чем мужчине-руководителю.

**II.Практическая часть**

**2.1. Гендерный анализ рынка труда в России**

Аналитики использовали информацию с Росстата, ЕМИСС (Единой межведомственной информационно-статистической системы) и Пенсионного фонда. Кроме того, они обращались к отчётам об исполнении бюджетов государственных внебюджетных фондов Федерального казначейства, резюме соискателей на HeadHunter за 2020–2021 годы и информации об исполнителях и заказчиков сервиса YouDo.

Аналитики подсчитали, что гендерное равенство на высоком уровне наблюдается в шести регионах:

* Москва;
* Мордовия;
* Адыгея;
* Калмыкия;
* Республика Алтай;
* Чукотка.

Эксперты считают, что попадание в этот список пяти последних регионов можно объяснить низкими социальными показателями. В частности, небольшая разница между зарплатами мужчин и женщин связана с низким размером зарплат в этих субъектах.

Наиболее высокий уровень гендерного неравенства наблюдается в:

* Магаданской области;
* Ингушетии;
* Иркутской области.

2.1.1 Разница в зарплатах

Согласно исследованию, минимальный разрыв между зарплатами мужчин и женщин зафиксирован в Ингушетии (1,6%) и Республике Алтай (4,4%). Немного больше — в Кабардино-Балкарии (12,7%), Калмыкии (13,5%), Чечне (14,7%), Дагестане (15%) и Москве (19%).

Максимальная разница в размере заработной платы наблюдается в Забайкальском крае (42%), а также Мурманской области (40,5%) и Архангельской (39%).

По данным Росстата за 2019 год, в среднем по всей стране мужчины зарабатывают больше женщин на 31%. Это значительно выше, чем в среднем по миру.

2.1.2 Женские кадры на рынке труда

Кроме того, аналитики выяснили, что в Москве женщины чаще, чем в других регионах, занимают руководящие должности. Однако в столице уровень участия женщин в индивидуальном предпринимательстве ниже, чем в большинстве субъектов. Лидером по этому показателю стала Мордовия. Кроме того, большое количество предпринимательниц зафиксировано на Чукотке.

Несмотря на дефицит кадров, доля женщин среди занятых в экономике РФ за 2022–2023 годы не изменилась и составляет менее 49%, свидетельствуют данные Росстата. Отсутствие перемен в гендерном составе российского рынка труда подтверждают и экспертные опросы. По данным исследования консалтинговой компании Strategy Partners, россиянки по-прежнему сталкиваются с дискриминацией при продвижении по службе и нежеланием компаний облегчить им совмещение карьеры и материнства. Некоторый прирост доли женщин среди занятых, впрочем, возможен в следующем году, но не стараниями работодателей, а государства — с 2024 года родившие смогут работать во время декретного отпуска, не теряя пособие по уходу за ребенком.

Данные Росстата свидетельствуют, что в 2022–2023 годах доля женщин в общем числе занятых в экономике не менялась: в октябре этого года она была равна 48,7%, в январе 2022-го — 48,8%. При этом уровень занятости и у мужчин, и у женщин вырос примерно одинаково — на 1,7 процентного пункта (до 68,9%) и 1,5 процентного пункта (до 54,6%) соответственно.

Это означает, что, несмотря на дефицит работников, женщин, в которых социальный блок всегда видел «кадровый резерв», на рынке труда в процентном соотношении больше не стало.

Напомним, что многие работодатели и кадровые агентства после начала частичной мобилизации в сентябре 2022 года заявляли, что видят рост интереса к женщинам как к соискателям, способным заменить мужчин

Впрочем, к подобным данным Росстата, в основе которых лежат результаты критиковавшейся с точки зрения качества переписи 2020 года, нужно относиться с осторожностью. Кроме того, как объяснял ранее замглавы Центра трудовых исследований Высшей школы экономики Ростислав Капелюшников, пока у Росстата нет возможности корректировать генеральную совокупность данных с учетом процессов, происходивших в 2022 году, включая мобилизацию и эмиграцию

Отсутствие перемен в гендерном составе российского рынка труда подтверждают результаты опроса консалтинговой компании Strategy Partners. Всего 20% опрошенных женщин заявили, что в их компании принят документ, посвященный поддержанию многообразия и инклюзивности, который может быть ориентиром при развитии женской занятости. При этом 28% респонденток отметили, что бывали в ситуации, когда при заполнении вакансии им предпочли кандидата другого пола с сопоставимым опытом и квалификацией. Среди мужчин, для сравнения, доля таких ответов составила всего 8%.

Главным препятствием для карьерного продвижения большинство (62%) женщин назвали необходимость совмещать карьеру и материнство.

Уход за детьми, как свидетельствуют данные Социального фонда, остается сугубо женской обязанностью — в 2023 году декретный отпуск взяли 1,7 млн женщин и только 30 тыс. мужчин

56% респонденток заявили, что не видят дополнительных мер поддержки со стороны работодателя для женщин, совмещающих работу и материнство. Те, кто заявил об обратном, чаще всего получают возможность работать из дома (43%) или по гибкому графику (30%). Еще 13% могут при наличии детей до трех лет отказаться от командировок и сверхурочной работы. Среди линейных сотрудников и руководителей направлений доля отметивших сложность совмещения работы и материнства заметно выше (74%), чем в категории руководящих сотрудников (58%). Это может объясняться в том числе большими финансовыми возможностями последних (оплата услуг нянь).

**2.2 Проведение опроса и анализ полученных ответов**

Я провела опрос среди учеников 8 и 9 класса. Всего было два вопроса (Приложение 1),которые связаны с заработной платой на разных этапах карьеры.Как только опрос был проведен,я приступила к анализу полученных ответов. Результаты опроса (Приложение 2) подтвердили теорию о том,что женщины в начале карьерного пути претендуют на меньшую заработную плату,нежели мужчины. И уже будучи опытными работниками женщины тоже претендуют на заработную плату,которая меньше заработной платы мужчин.

«Какую заработную плату вы бы хотели в начале карьерного пути ?»

73 % опрошенных девушек отметили вариант «Б»( от 20.000 руб),а 27% отметили вариант «В»( от 40.000 руб).

69% опрошенных парней отметили вариант «В»( от 40.000 руб),а 31%- вариант «Б»(от 20.000 руб).

«Какую заработную плату вы бы хотели получать будучи опытным работником?»

78% девушек отметили вариант «Б» (от 60.000 руб),а 22%- вариант «В»

( 100.000 руб и более). У парней 91% отметили вариант «В» (100.000 руб и более),остальные 9%- вариант «Б» (от 60.000 руб).

Таким образом, я выяснила, подтвердила то,что девушки согласны на меньшую заработную плату.

**Заключение**

Гендерная асимметрия наблюдается при распределении занятых по видам экономической деятельности. В отечественной практике сформировались так называемые женские и мужские сферы деятельности. Такое деление обусловлено разными факторами, например:

- женщины по природе имеют склонности к воспитанию и обучению детей, поэтому занимают почти 80% рабочих мест в образовании;

- женщины больше способны к оказанию помощи нуждающимся, что влияет на их высокую занятость в области здравоохранения и социальных услуг;

- наличие работ с вредными и опасными условиями труда, которые отрицательно отражаются на здоровье, существенно ограничивает занятость женщин в строительстве и добыче полезных ископаемых, что регулируется законодательством.

Анализ показал, что в более высокодоходных видах экономической деятельности мужчин занято гораздо больше, чем женщин. Работодатели в таких сферах чаще отдают предпочтение при найме мужчинам, так как считают, что женщины, учитывая их семейные обязанности, не смогут справиться с высокими трудовыми нагрузками, хотя уровень образования кандидата-женщины может быть даже выше, чем у кандидата-мужчины. Существующие гендерные диспропорции в оплате труда связаны с недооценкой человеческого капитала женщин и их стереотипным распределением по видам экономической деятельности.

Список литературы

1. <https://skillbox.ru/media/management/gendernoe-ravenstvo-na-rynke-truda-rezultaty-issledovaniya/>

2. <https://www.kommersant.ru/doc/6396252>

3. <https://journal.tinkoff.ru/gender-gap/>

4.<https://iz.ru/1599153/mariia-stroiteleva/zhenskoe-delo-na-rynke-truda-rf-sformirovalsia-gendernyi-paradoks>

5. <https://1economic.ru/>

**Приложение 1**

1.Какую заработную плату вы бы хотели в начале карьерного пути?

А) От 10.000 руб

Б) От 20.000 руб

В)От 40.000 руб

2.Какую заработную плату вы бы хотели получать будучи опытным работником?

А) От 20.000 руб

Б) От 60.000 руб

В) 100.000 руб и более

**Приложение 2**