

Выполнить до 19.01.24 и отправить на почту istoria.do@mail.ru

Лекция. Социальная структура общества. Положение личности в обществе

1. Социальная структура

Общество неоднородно. Все люди различаются по разным критериям: возраст, пол, национальность, профессия. Мы проживаем в разных странах и имеем разный уровень доходов. По этим критериям каждый входит в разные **группы**, а эти группы составляют **социальную структуру общества**.

Социальная группа — объединение людей, имеющих общий признак.

Социальная структура — совокупность взаимосвязанных элементов и устойчивых взаимосвязей между социальными группами, слоями и общностями.

Иными словами, социальная структура показывает, из каких слоёв (страт) состоит общество, организует его в единое целое и способствует сохранению стабильности общества.

Пример:

общество можно сравнить со слоёным пирогом или со слоями, из которых состоит земная кора.

Социальная стратификация зависит от времени и государства.

Сословия — социальные группы, члены которой имеют разные права и обязанности, закреплённые законом и передаваемым по наследству.

Пример:

в дореволюционной России существовали такие сословия как дворянство, духовенство, крестьянство, мещанство, купечество и др.

Каста — социальная группа, членами которой становятся до рождения. Например, индийские касты.

2. Деление на страты в современности

Как же происходит **дифференциация** общества?

Дифференциация общества — разделение людей, занимающих разное социальное положение, на группы.

Теория дифференциации



Группы образуют иерархическую систему:

высшие,

средние,

низшие.



Общество с **классовой структурой** графически **изображается в виде треугольника**. Небольшое количество людей с высоким доходом — на вершине, группа со средним уровнем достатка — в середине, а люди с низким — у основания треугольника.



Социальную структуру современных стран с развитой экономикой **изображают в виде ромба**, поскольку группа людей со средним доходом составляет **60–80 %**.

Обрати внимание!

В любом обществе существует социальное неравенство.

Социальное неравенство — вид деления общества, при котором индивид или группа находятся на разных ступенях социальной иерархии, а также имеют неравные права и возможности.

В обществах с треугольной структурой социальное неравенство выражено больше, тогда как общества с ромбовидной структурой более благополучны и устойчивы, так как основную часть составляет средний класс.

3. Социальная мобильность

Теперь ты уже знаешь, что общество делится на различные группы. На протяжении своей жизни люди переходят из одних групп в другие. Это явление социологи называют **социальной мобильностью**.

Социальная мобильность — изменение индивидом или группой места, которое они занимают в социальной структуре.

Пример:

ребёнок, родившийся в бедной семье, может стать богатым, если получит хорошее образование и работу с высоким доходом.

Существует **вертикальная** и **горизонтальная** социальная мобильность.

Вертикальная социальная мобильность — изменение социального статуса индивида или группы.

Выделяют 2 типа вертикальной мобильности: **восходящую и нисходящую**.

Пример:

повышение по службе — это восходящая социальная мобильность, а понижение — нисходящая.

Горизонтальная мобильность — перемещение индивида без изменений социального положения.

Пример:

смена места жительства или места работы на равнозначную должность.

Обрати внимание!

Перемещения вверх, вниз или по горизонтали могут осуществляться как человеком в одиночку, так и с остальными участниками его группы.

Социологи выделяют **групповую** и **индивидуальную** социальную мобильность.

Пример:

семья Григорьевых переехала из деревни в Москву (групповая мобильность).

4. Социальный лифт

Большая часть людей стремится достичь высоких социальных позиций: качественного образования, руководящих должностей и стабильного дохода. Такой механизм называют **социальным лифтом**.

Социальный лифт — механизм изменения социального статуса индивида.

Изменить свой социальный статус можно при помощи следующих механизмов:

образование,

профессия,

брак,

революция,

политические

армия.

организации,

Пример:

получение хорошего образования открывает перспективу карьерного роста, интересной работы и стабильного достатка.

Большее количество социальных лифтов — в открытых и свободных обществах.

5. Социальные группы

Социальная группа — совокупности людей, выделенные по социально значимым критериям; имеют определённые присущие им признаки, интересы, ценности и нормы поведения.

Признаки социальной группы:

взаимодействие внутри группы;

соблюдение определённых правил и ожидание соответствующего поведения;

осознание принадлежности к данной группе.

Поведение всех участников группы определяется правилами:

официальными (записанными);

неписаными (обычаями, традициями).

Пример:

школьный коллектив объединяет учителей, учеников, представителей администрации. Все члены этой группы так или иначе взаимодействуют друг с другом. Поведение регулируется не только уставом школы (официальными правилами), но и школьными традициями. А от каждого участника ожидают определённого поведения.

Можно выделить несколько **критериев выделения групп:**

профессиональный	шахтёры, учителя, сварщики
религиозный	православные, мусульмане, буддисты
территориальный	горожане, москвичи, нижегородцы
национальный	буряты, казахи, якуты, чеченцы
демографический (половозрастной)	мужчины, женщины, подростки

Обрати внимание!

Каждый человек одновременно входит в несколько групп.

Пример:

Иван мужского пола, представитель молодёжи, работник завода, футбольный болельщик, русский и т. д.

6. Типы социальных групп

Социальные группы принято делить по количеству участников, по характеру и формам взаимоотношений.

А) **По численности: большие и малые.** Малой можно назвать группу от двух до десяти человек. Однако это не значит, что 11 — это уже не малая группа. Точной границы максимального количества людей в малой группе нет. Их может быть 10, а может 20 и даже 30. Кроме численности, участников малой группы связывают регулярные тесные взаимоотношения.

Пример:

малой группой является семья, школьный класс, компания друзей. Граждане страны, учёные всего мира относятся к большой группе.

По количеству участников:	
большие	малые
Значительное количество людей	Личные контакты
Отсутствие личных контактов	Общие интересы
	Постоянное взаимодействие
Население города, граждане, государства	Класс, семья, футбольная команда

Б) **По способу взаимодействия** выделяют **первичную и вторичную** группы. В первичной группе участник воспринимается со всеми его личностными характеристиками, отношения регулируются групповым мнением и оценками. Во вторичной группе тесная эмоциональная связь отсутствует, главная задача — достижение поставленной цели.

Пример:

первичной группой является семья, компания друзей, вторичной — политическая партия, армия и т. д.

По характеру взаимоотношений:	
первичные	вторичные
Эмоционально связаны	Созданы с конкретной целью
Оказывают взаимную поддержку	Формально-деловое взаимодействие
Семья, друзья	Учебная группа, трудовой коллектив

В) По внутренней организации выделяют **формальную и неформальную** группы. В формальной группе роли участников и модели их поведения строго регламентированы. Формальная группа имеет конкретную цель, например школьный класс создан для получения образования, а коллектив на заводе — для производства продукции.

Пример:

в футбольной команде есть вратарь, защитники и нападающие, функции которых на футбольном поле чётко определены. Офисные работники также выполняют действия в соответствии с существующими инструкциями.

Неформальные группы складываются спонтанно, чаще на основе общих интересов.

По формам взаимоотношений:	
формальные	неформальные
Взаимодействие регламентируется официально	Цель не определена
Определена структура, лидер, цель	Наличие общих интересов
Комитет, футбольная команда	Друзья, семья

1. Социальные общности и группы

Социальные группы и общности имеют схожее значение и предполагают объединение людей по какому-либо характерному признаку. Однако **социальная общность** имеет более широкое значение, так как её участники могут не взаимодействовать друг с другом на постоянной основе и не обладать чётко установленными социальными ролями. Признак, по которому формируются социальные общности, может носить природный характер (половой, возрастной) или социальный (религиозный, национальный, профессиональный и др.).

Обрати внимание!

Связь между участниками социальной общности может быть как осознанной (молодёжь, студенты), так и случайной (пассажиры автобуса, зрители в зале).

Человек, который вместе с биологической составляющей имеет также и социальную, стремится, как правило, стать частью какой-либо группы. Вся жизнь индивида проходит в окружении ему подобных. Благодаря этому он может получать помощь в нужный момент, более эффективно справляться с определённой деятельностью, чувствовать себя защищённым. Но вместе с тем индивид приобретает и некоторые обязанности перед другими участниками группы.

Социальная группа — это объединение людей, которые связаны общим значимым признаком, осознают свою принадлежность к данной группе и следуют определённым правилам, регулирующим взаимодействие участников.



Рис. 1. Виды социальных групп

Малая группа включает в себя, согласно разным точкам зрения, от 8–10 до 30–40 человек; отличается непосредственным личным общением участников, их совместной деятельностью, психологической общностью и воздействием членов друг на друга.

Пример:

школьный класс, семья, компания друзей.

Большая группа может быть организованной (профессиональная группа, общественная или религиозная организация) и неорганизованной (толпа); участники не имеют общей цели и не взаимодействуют друг с другом.

Пример:

учителя, мужчины/женщины, участники шествия «Бессмертный полк».

Обрати внимание!

В социологии существует понятие «**эффект толпы**». Попадая в толпу, человек забывает о нормах, которые ранее регулировали его поведение, чувствует себя неуязвимым и безнаказанным, быстро принимает идеи, которые ему навязываются, не подвергая их критике и анализу.

Формальная группа имеет чёткую организацию, условия для входа и выхода из неё, прописанные функции всех участников.

Пример:

трудовой коллектив.

Неформальная группа основывается на непосредственном взаимодействии участников, не имеет установленной иерархии, предполагает свободный вход и выход.

Пример:

участники фестиваля, зрители кинотеатра, компания сверстников.

Первичные группы отличаются немногочисленностью, непосредственным взаимодействием участников и влиянием их на формирование мнения, установок и взглядов друг друга.

Пример:

школьный класс, студенческая группа, семья.

Вторичные группы образуются из людей, между которыми нет эмоциональной привязанности и непосредственных контактов; влияние группы не так остро проявляется в поведении индивида.

Обрати внимание!

Нередко первичные группы становятся частью вторичных групп.

Пример:

школьный класс входит во вторичную группу учащихся определённой школы.

2. Роль социальных групп в обществе

В жизни каждого человека и общества в целом социальные группы выполняют несколько важных функций.



Рис. 1. Функции социальных групп

Интегративная функция — объединение людей.

Каждому индивиду важно ощущать себя частью коллектива, знать, что где-то его оценивают как «своего». Кроме того, в группах проще проживать сложные ситуации, так как рядом всегда есть кто-то, имеющий возможность и желание поддержать и помочь.

Пример:

в семье Лебедевых заболел сын. В трудный момент все члены семьи объединились. Помогали финансово осуществлять лечение, морально поддерживали родителей и самого мальчика, много времени проводили вместе с ними.

Функция социализации — помощь в приобщении к обществу.

Индивид, находясь в группе, получает информацию о тех нормах, которые действуют в окружающем его обществе. Группа даёт индивиду понять, какие поступки одобряются, а какие, наоборот, будут порицаться.

Пример:

когда Александре исполнилось 4 года, родители стали водить её в сад. Там она училась общаться с другими детьми, делиться игрушками, вместе заниматься, играть. Воспитатели учили детей пользоваться столовыми приборами, одеваться, заправлять постель. Все эти навыки помогли Александре более комфортно чувствовать себя в окружении других людей.

Инструментальная функция — объединение для достижения своих целей.

В отдельных ситуациях группа помогает индивиду более качественно и быстро удовлетворить какую-либо потребность.

Пример:

Инна решила сделать ремонт в квартире. Она могла бы покрасить стены и передвинуть мебель самостоятельно, однако из-за работы ей пришлось бы заниматься этим только в выходные. Поэтому Инна решила пригласить ремонтную бригаду, которая выполнила весь объём работы за день.

2. Роль социальных групп в обществе

В жизни каждого человека и общества в целом социальные группы выполняют несколько важных функций.



Рис. 1. Функции социальных групп

Интегративная функция — объединение людей.

Каждому индивиду важно ощущать себя частью коллектива, знать, что где-то его оценивают как «своего». Кроме того, в группах проще проживать сложные ситуации, так как рядом всегда есть кто-то, имеющий возможность и желание поддержать и помочь.

Пример:

в семье Лебедевых заболел сын. В трудный момент все члены семьи объединились. Помогали финансово осуществлять лечение, морально поддерживали родителей и самого мальчика, много времени проводили вместе с ними.

Функция социализации — помощь в приобщении к обществу.

Индивид, находясь в группе, получает информацию о тех нормах, которые действуют в окружающем его обществе. Группа даёт индивиду понять, какие поступки одобряются, а какие, наоборот, будут порицаться.

Пример:

когда Александре исполнилось 4 года, родители стали водить её в сад. Там она училась общаться с другими детьми, делиться игрушками, вместе заниматься, играть. Воспитатели учили детей пользоваться столовыми приборами, одеваться, заправлять постель. Все эти навыки помогли Александре более комфортно чувствовать себя в окружении других людей.

Инструментальная функция — объединение для достижения своих целей.

В отдельных ситуациях группа помогает индивиду более качественно и быстро удовлетворить какую-либо потребность.

Пример:

Инна решила сделать ремонт в квартире. Она могла бы покрасить стены и передвинуть мебель самостоятельно, однако из-за работы ей пришлось бы заниматься этим только в выходные. Поэтому Инна решила пригласить ремонтную бригаду, которая выполнила весь объём работы за день.

Проблема социального неравенства

В обществе на протяжении всего исторического развития существовали группы, обладающие разным социальным статусом. Данное положение вещей, по мнению социологов, характерно для любого общества.

Социальное неравенство — это форма выстраивания социальных отношений, при которой отдельные группы имеют неодинаковый доступ к доходу, власти и образованию, а также различаются разным уровнем влияния друг на друга.

Обрати внимание!

Социальное неравенство можно представить в виде лестницы, на каждой ступени которой стоит группа, обладающая определённым набором прав и привилегий.

Причины социального неравенства:

- разделение труда;
- неодинаковая оценка обществом разных социальных ролей;
- необходимость существования политической власти;
- биологические особенности индивидов;
- сложившиеся в обществе традиции и т. д.

Среди социологов нет единого мнения о том, возможно или нет устранить социальное неравенство. Эти разные точки зрения связаны в первую очередь с неодинаковым пониманием самого термина «равенство».

Сторонники марксистской идеологии видели равенство в том, чтобы отказаться от эксплуатации человека, а также запретить частную собственность. Достижение подобной системы представляется реальным. Если же посмотреть на неравенство людей с позиции различий, связанных с чертами характера, способами восприятия информации, физиологическими особенностями человека, устранить которые невозможно, то социальное неравенство выглядит как естественное положение вещей.

В современном обществе равенство понимается как равенство людей перед законом, а также равенство их прав и возможностей. Установление именно подобного равенства является задачей государства.

Проблема социального неравенства

В обществе на протяжении всего исторического развития существовали группы, обладающие разным социальным статусом. Данное положение вещей, по мнению социологов, характерно для любого общества.

Социальное неравенство — это форма выстраивания социальных отношений, при которой отдельные группы имеют неодинаковый доступ к доходу, власти и образованию, а также различаются разным уровнем влияния друг на друга.

Обрати внимание!

Социальное неравенство можно представить в виде лестницы, на каждой ступени которой стоит группа, обладающая определённым набором прав и привилегий.

Причины социального неравенства:

разделение труда;
неодинаковая оценка обществом разных социальных ролей;
необходимость существования политической власти;
биологические особенности индивидов;
сложившиеся в обществе традиции и т. д.

Среди социологов нет единого мнения о том, возможно или нет устранить социальное неравенство. Эти разные точки зрения связаны в первую очередь с неодинаковым пониманием самого термина «равенство».

Сторонники марксистской идеологии видели равенство в том, чтобы отказаться от эксплуатации человека, а также запретить частную собственность. Достижение подобной системы представляется реальным. Если же посмотреть на неравенство людей с позиции различий, связанных с чертами характера, способами восприятия информации, физиологическими особенностями человека, устранить которые невозможно, то социальное неравенство выглядит как естественное положение вещей.

В современном обществе равенство понимается как равенство людей перед законом, а также равенство их прав и возможностей. Установление именно подобного равенства является задачей государства.

Престижность профессиональной деятельности.

Престижность выбираемой профессии как важный фактор самоопределения. Начало самостоятельной жизни человека в **обществе связано с выбором профессии**, ориентацией на ту или иную сферу общественной жизни; с идеалами и целями, определяющими общественное поведение и отношение.

Наиболее ответственным в профессиональном самоопределении выпускников является этап выбора направления и способа получения профессионального образования. Именно на этом этапе происходит конкретизация личностных целей, под которой выстраивается новая модель деятельности и идёт переориентация внутренних ресурсов.

В профессиональной ориентации учащихся одним из **важных факторов самоопределения** является «престижность выбираемой профессии». Сама реализация личности в труде может осуществляться по разным направлениям. Это может быть утверждение своего достоинства через качественное выполнение поставленных производственных задач, это может быть самореализация через поиск новых задач и смыслов в труде. Это может быть самореализация через утверждение своего превосходства над другими людьми или через альтруистический труд, ориентированный на то, чтобы делать людям добро. Подросток уже может ориентироваться в **социально-экономических ситуациях**, способен перебирать альтернативные варианты выбора профессии. На основе этого у него формируется состояние внутренней готовности к вступлению на путь профессионального обучения и дальнейшего личностного развития. Профессиональное самоопределение уместно понимать как деятельность человека, принимающего то или иное решение в зависимости от его развития как субъекта труда. Таким образом, учащиеся осознают, что стоят на пороге жизни. Поэтому они склонны рассматривать знания не как самоценность, а как инструмент, с помощью которого они смогут получить профессию, обеспечить себе большой доход и высокий уровень жизни.

В целом у каждого человека есть возможность выбрать критерии самоуважения и профессионального самоощущения: либо это ориентация на ценность самого труда, либо это ориентация на мнение своих сверстников.

Таким образом, результаты исследования прямо указывают на то, что вкладывают учащиеся в понятие «престижность выбираемой профессии».

Эта проблема связана с чувством собственного достоинства личности в труде. Мы видим, что престижность выбираемой профессии действительно является важным фактором самоопределения личности.

Выбор профессии — дело сложное и важное. Поскольку жизнь человека неразрывно связана с определенной профессией, нет ничего важнее **проблемы выбора жизненного пути**. В лице человека не занятого своим делом, не нашедшего себя, общество несет невосполнимые духовные и материальные потери. При этом огромный ущерб наносит себе и сам человек вследствие неудовлетворенностью своей жизнью, отсутствием самореализации, незавидным материальным положением.

Человек становится неудачником зачастую потому, что ему в начале жизненного пути не помогли найти свое место, на котором он смог бы творчески реализовать себя, испытать радость и свободу труда по призванию.

По важности выбор профессии сопоставим только с выбором спутника жизни. Конечно, так же как можно развестись с супругом, можно поменять и профессию. Однако такой шаг сделать непросто. И чем старше мы становимся, тем это труднее, так как смена профессии обычно связана с **болезненными переживаниями**, ощущением утраты, потерей времени и сил. Если же самый первый выбор был неслучайным, то исправлять его не потребуется вовсе или можно будет обойтись незначительными поправками.

Казалось бы – собственное будущее небезразлично всем. Но вызывает удивление необоснованная легкость, с которой определенная часть молодых людей относится к выбору профессии. Многолетняя работа с выпускниками показывает, что они, выбирая профессию, ориентируются на следующие признаки. Мы расположили их в приоритетном порядке. Во-первых, большинство из них хотят, чтобы профессия была престижной, пользовалась признанием в **обществе**. Став представителями такой профессии, они думают, что автоматически становятся уважаемыми людьми. Однако надо знать, что общественное признание профессий существенно меняется со временем. Например, еще совсем недавно 20-25 лет назад, считалось престижным иметь высшее техническое образование. И многие молодые люди потоками устремлялись в технические вузы. Закончив их, они распределялись по разным конструкторским бюро, проектным институтам, научно-исследовательским институтам, научно- производственным объединениям, на заводы и фабрики на должности инженеров. И что же произошло? Изменение экономических условий привело к снижению спроса на инженеров и падению престижности этой профессии. И многие из тех, кто ориентировался только на престижность профессии, остались за воротами предприятий. Во-вторых, многие хотели бы приобрести любую профессию, лишь бы она хорошо оплачивалась. Однако они не учитывают или не знают, что оплачивается не профессия, а должность, которую они будут занимать.

Оказывается, недостаточно получить профессию, чтобы потом много зарабатывать. Третья причина, по которой люди выбирают себе профессию, – это интерес к ее содержанию. И это одна из наиболее веских причин профессионального выбора. На четвертое место среди причин выбора профессии чаще всего ставят условия труда. Основание существенное, но оно тоже связано не столько с профессией, сколько с **местом работы**, так как любая профессия предполагает довольно широкий спектр возможных рабочих мест. И чем выше уровень вашей квалификации, тем шире ваши возможности в выборе места работы и, соответственно, условий труда по душе.

Пятое место среди мотивов выбора профессии обычно занимает доступность обучения. Очень часто люди выбирают ту профессию, которую легче приобрести: поступают в то учебное заведение, которое находится ближе к дому, или то, куда позволяют поступить финансовые возможности, или то, куда могут помочь поступить. В большинстве случаев это является веской причиной. Однако, ориентируясь только на доступность обучения, вы сильно ограничиваете возможности своего профессионального выбора.

Шестая причина – желание родителей или советы других людей. Уверены ли вы в том, что они знают современный рынок профессий и ваши профессиональные качества лучше вас самих?

Седьмая причина – выбор профессии в соответствии со своими способностями. Эта причина является очень важной при выборе профессии.

Восьмая причина – пример других людей. Это **случается**, если вы поступаете учиться за компанию с кем-нибудь. В этом случае вы выбираете себе профессию в соответствии с интересами и способностями ваших друзей и товарищей, а не вашими собственными.

И на последнем месте среди причин выбора профессии называется возможность трудоустройства. Когда человек выбирает профессию первый раз, он, к сожалению, очень редко задумывается о том, пользуется ли эта профессия спросом у работодателей, легко ли будет найти работу. А потом оказывается, что, окончив учебное заведение и получив диплом, человек остается без работы, ни дня не проработав по специальности. При рыночной экономике учебные заведения набирали столько учащихся, сколько потом государство могло трудоустроить.

Теперь экономика рыночная, и гарантировать трудоустройство может только спрос работодателей на представителей той или иной профессии.

Таким образом, можно сказать, что сознательным выбор профессии будет лишь в **том случае**, если он глубоко мотивирован: человек правильно оценивает свои возможности и знает содержание той деятельности, которую ему предстоит осуществлять.

Роли и отношения в трудовом коллективе

Отношения в коллективе возникают между людьми как носителями тех или иных социальных ролей, исполнение которых требует от человека соответствия определенному эталону. Роль показывает, как нужно вести себя по отношению к другим, и что можно ожидать от них. С ролью всегда связываются определенные права, обязанности и ожидания, и индивид, не оправдывающий их, подвергается санкциям, а оправдывающий – поощрению. Разные люди часто имеют различные ценности, представления об одной и той же роли и не одинаково ведут себя в ней.

Роли в коллективе подразделяются на «инструментальные», связанные с решением «производственных» задач, и «социальные», которые люди играют в межличностном общении. «Инструментальных» ролей специалисты выделяют восемь.

Координатор – обладает наибольшими организаторскими способностями и становится обычно в силу этого руководителем коллектива независимо от своих знаний и опыта. Его главная задача – уметь работать с теми, кто такими знаниями и опытом обладает, и направлять их активность на достижение поставленных целей.

Генератор идей – как правило, самый способный и талантливый член коллектива. Разрабатывает варианты решения любых, стоящих перед ним проблем, но в силу своей пассивности, несобранности и т.п. не способен реализовать их на практике.

Контролер – сам творчески мыслить не способен, но в силу глубоких знаний, опыта, эрудиции может должным образом оценить любую идею, выявить ее сильные и слабые стороны, подтолкнуть других к работе по ее дальнейшему совершенствованию.

Шлифовальщик – обладает широким взглядом на проблему и поэтому при необходимости умеет «увязать» ее решение с другими задачами в коллективе.

Энтузиаст – самый активный член коллектива; увлекает своим примером окружающих на действия по реализации поставленной цели.

Искатель выгод – посредник во внутренних и внешних отношениях, придающий определенное единство действиям членов коллектива.

Исполнитель – добросовестно реализует чужие идеи, но не нуждается при этом в постоянном руководстве и подбадривании.

Помощник – человек, который лично ни к чему не стремится, довольствуется вторыми ролями, но готов всегда оказать содействие другим в работе и в жизни.

Считается, что коллектив будет нормально функционировать при полном распределении и добросовестном исполнении перечисленных ролей. Если его членов окажется меньше восьми, то кому-то придется одновременно играть две и более роли, что неминуемо приведет к возникновению конфликтов.

Это обстоятельство является одной из причин недостаточной устойчивости небольших коллективов. В первичных оно до некоторой степени компенсируется теснотой связей между людьми, близостью их взглядов и целей, а вот группы числом от пяти до восьми человек оказываются наиболее уязвимыми и чаще всего раскалываются на две враждующие части. В этом смысле предпочтительнее коллективы, насчитывающие в своих рядах 10-12 человек, где внутреннее равновесие достигается гораздо легче. Но при дальнейшем росте числа членов они становятся менее управляемыми.

Роли, связанные с межличностными отношениями, обычно делят **на ведущих и ведомых**. Первую образуют лица **предпочитаемые** («звезды», авторитетные, честолюбивые, чем-то иным привлекательные для окружающих). Во вторую входят все остальные, включая **не предпочитаемых** (пренебрегаемые, отверженные, шуты и пр.), с которыми сотрудничают только вынужденно и делают их ответственными за все.

Степень признания, которой группа наделяет своих членов, получила название престиж, основу которого составляют власть, личные качества, происхождение, положение в организации. В соответствии с ними люди разделяются на ряд социальных позиций (на первом месте находится лидер), каждой из которых присущи свои нормы поведения и ожидания. Престиж динамичен и не закрепляется

за человеком навсегда, и тот может перемещаться по его шкале, которая сама меняется в соответствии с изменением ценностей.

В процессе работы в рамках коллектива между его членами возникают следующие типы отношений: дружеская кооперация, взаимопомощь, основанные на полном доверии; дружеское соревнование в виде соперничества в отдельных сферах, в рамках в целом позитивных взаимоотношений;

невмешательство, дистанционирование друг от друга при отсутствии, как сотрудничества, так и соперничества;

соперничество, ориентация на индивидуальные цели даже в условиях совместной работы, основанное на общем взаимном недоверии;

кооперация антагонистов – соперничество в рамках общей деятельности и негативных отношений друг к другу.

Люди работают лучше, если есть конкуренция, и в коллективах, где она существует, выше производительность, особенно, если оценка производится по личным результатам.

Повседневная жизнь в коллективе подчинена ряду законов, среди которых можно особо выделить два – закон сохранения личного положения, достоинства, социального статуса и закон компенсации недостатка одних способностей другими, а также опытом и навыками работы.

В соответствии с первым каждый член коллектива будет прикладывать максимум усилий, чтобы сохранить свое «место под солнцем», и действия эти бывают по своему содержанию весьма неоднозначными. С одной стороны они могут выражаться в улучшении результативности и повышении качества работы, всемерном совершенствовании себя, то есть иметь позитивную направленность. С другой стороны, они могут сводиться к различного рода интригам, использованию бюрократических приемов, защите от всего, что несет возможность любых изменений.

Действия, подчиненные второму закону, также неоднозначны, ибо компенсировать недостаток одних качеств можно не только активной работой в иных областях, но также и лестью, угодничеством перед руководством, «подсиживанием» соперников и т.п.

Профессиональный и карьерный рост: ключевые аспекты и стратегии успеха

Профессиональный и карьерный рост играют важную роль в жизни каждого человека, оказывая положительное влияние на самореализацию, уровень дохода и удовлетворение от работы. В этой статье мы рассмотрим значения, факторы, преимущества, стратегии и методы достижения, а также препятствия, с которыми можно столкнуться на пути развития профессиональной и карьерной сферы.

[Введение](#)

[Что такое профессиональный и карьерный рост](#)

[Значение профессионального и карьерного роста](#)

[Факторы, влияющие на профессиональный и карьерный рост](#)

[Преимущества профессионального и карьерного роста](#)

[Стратегии и методы достижения профессионального и карьерного роста](#)

[Препятствия на пути профессионального и карьерного роста](#)

[Как развивать профессиональный и карьерный рост](#)

[Таблица сравнения профессионального и карьерного роста](#)

[Заключение](#)

Введение

В нашей сегодняшней лекции мы будем говорить о профессиональном и карьерном росте. Эти понятия играют важную роль в нашей жизни, так как они определяют наше развитие и успех в карьере. Профессиональный рост относится к развитию навыков, знаний и опыта в определенной области работы, а карьерный рост связан с продвижением по службе и достижением высоких должностей. Мы рассмотрим факторы, влияющие на профессиональный и карьерный рост, а также стратегии и методы, которые помогут вам достичь успеха в вашей карьере. Давайте начнем!

Нужна помощь в написании работы?

Мы - биржа профессиональных авторов (преподавателей и доцентов вузов). Наша система гарантирует сдачу работы к сроку без плагиата. Правки вносим **бесплатно**.

Что такое профессиональный и карьерный рост

Профессиональный и карьерный рост – это процесс развития и продвижения в своей профессии и карьере. Он включает в себя приобретение новых знаний, навыков и опыта, повышение квалификации, расширение сферы ответственности и достижение новых профессиональных целей.

Профессиональный рост связан с развитием компетенций и умений, необходимых для эффективного выполнения рабочих задач. Он может включать в себя обучение новым технологиям, изучение новых методов работы, улучшение коммуникационных навыков и развитие лидерских качеств.

Карьерный рост, в свою очередь, связан с продвижением по иерархической лестнице в организации или достижением новых должностей и ответственностей. Он может включать в себя повышение по службе, переход на более высокую должность, получение управленческих функций или возможность работы в новой области.

Профессиональный и карьерный рост являются важными аспектами развития в сфере работы. Они позволяют не только повысить уровень дохода, но и получить удовлетворение от своей работы, развиваться и достигать новых высот в своей профессии.

Значение профессионального и карьерного роста

Профессиональный и карьерный рост играют важную роль в жизни каждого человека. Они позволяют нам развиваться, достигать новых высот и улучшать свои навыки и знания в выбранной области. Вот несколько ключевых аспектов, которые подчеркивают значение профессионального и карьерного роста:

Личное удовлетворение

Профессиональный и карьерный рост позволяют нам чувствовать себя удовлетворенными и успешными в своей работе. Когда мы развиваемся и достигаем новых целей, мы ощущаем удовлетворение от своих достижений и видим, что наш труд приносит результаты.

Финансовая стабильность

Профессиональный и карьерный рост часто сопровождаются повышением заработной платы и возможностью получать больший доход. Повышение по службе или переход на более высокую должность может привести к улучшению финансового положения и обеспечить стабильность в материальном плане.

Развитие навыков и знаний

Профессиональный и карьерный рост предоставляют нам возможность развивать свои навыки и знания в выбранной области. Мы можем учиться новым технологиям, методам работы и стратегиям, что помогает нам стать более компетентными и эффективными в своей профессии.

Увеличение ответственности

С ростом карьеры часто возрастает и уровень ответственности. Мы можем получать более высокие должности, где нам доверяют принимать важные решения и управлять другими людьми. Это помогает нам развивать лидерские навыки и стать более уверенными в себе.

Возможность влиять на свою сферу деятельности

С ростом карьеры у нас появляется возможность влиять на свою сферу деятельности и вносить изменения. Мы можем стать экспертами в своей области, участвовать в разработке новых проектов и вносить свой вклад в развитие отрасли.

В целом, профессиональный и карьерный рост имеют огромное значение для нашей личной и профессиональной жизни. Они помогают нам реализовать свой потенциал, достичь успеха и ощутить удовлетворение от своей работы.

Факторы, влияющие на профессиональный и карьерный рост

Профессиональный и карьерный рост зависят от множества факторов. Рассмотрим некоторые из них:

Образование и навыки

Одним из ключевых факторов, влияющих на профессиональный и карьерный рост, является наше образование и набор навыков. Чем выше уровень нашего образования и чем больше у нас профессиональных навыков, тем больше возможностей открывается перед нами. Постоянное обучение и развитие помогают нам оставаться востребованными на рынке труда и прогрессировать в карьере.

Опыт работы

Опыт работы также играет важную роль в профессиональном и карьерном росте. Чем больше опыта мы накапливаем, тем больше у нас шансов получить более высокую должность или заниматься более ответственными проектами. Опыт работы позволяет нам развивать свои навыки, улучшать свою производительность и демонстрировать свою компетентность.

Самомотивация и целеустремленность

Самомотивация и целеустремленность являются важными факторами, которые влияют на наш профессиональный и карьерный рост. Если мы имеем четкие цели и стремимся к их достижению, мы

будем более мотивированы и нацелены на успех. Самомотивация помогает нам преодолевать трудности, учиться на своих ошибках и продолжать развиваться.

Сетевые связи и контакты

Сетевые связи и контакты также играют важную роль в профессиональном и карьерном росте. Установление связей с коллегами, руководителями и другими профессионалами в нашей отрасли может помочь нам получить новые возможности, узнать о вакансиях и проектах, а также получить ценные советы и поддержку.

Работа над личностным ростом

Личностный рост также влияет на наш профессиональный и карьерный рост. Развитие навыков коммуникации, лидерства, управления временем и других навыков помогает нам стать более эффективными и успешными в нашей работе. Работа над самосовершенствованием и развитием личностных качеств помогает нам стать ценными сотрудниками и лидерами в своей области.

Все эти факторы взаимосвязаны и влияют на наш профессиональный и карьерный рост. Понимание и учет этих факторов помогает нам разрабатывать стратегии и методы для достижения успеха в нашей карьере.

Преимущества профессионального и карьерного роста

Профессиональный и карьерный рост имеют множество преимуществ, которые могут положительно повлиять на нашу жизнь и карьеру. Вот некоторые из них:

Личное удовлетворение

Профессиональный и карьерный рост позволяют нам развиваться и расти в нашей профессии. Когда мы достигаем новых высот и достижений, мы чувствуем удовлетворение от своих успехов. Это помогает нам чувствовать себя увереннее и счастливее в нашей работе.

Увеличение дохода

С ростом нашей карьеры и профессиональных навыков, мы часто получаем возможность повысить свой уровень заработной платы. Более высокий уровень дохода может обеспечить нам финансовую стабильность и возможность улучшить качество нашей жизни.

Профессиональное признание

Когда мы достигаем успехов в нашей карьере, мы получаем признание и уважение от коллег, начальников и общества в целом. Это может повысить нашу самооценку и мотивацию, а также открыть новые возможности для роста и развития.

Развитие навыков и компетенций

Профессиональный и карьерный рост позволяют нам развивать и улучшать наши навыки и компетенции. Мы можем изучать новые технологии, методы работы и стратегии, что помогает нам стать более эффективными и конкурентоспособными на рынке труда.

Возможность влиять на свою область

С ростом в карьере, мы часто получаем возможность влиять на свою область и принимать важные решения. Мы можем стать лидерами, экспертами и менторами для других людей, что позволяет нам вносить положительные изменения и оказывать влияние на нашу профессию и общество в целом.

В целом, профессиональный и карьерный рост предоставляют нам возможность реализовать свой потенциал, достичь успеха и стать лучшими версиями себя. Они помогают нам преодолевать препятствия, развиваться и достигать своих целей в жизни.

Стратегии и методы достижения профессионального и карьерного роста

Для достижения профессионального и карьерного роста необходимо разработать стратегию и использовать различные методы. Вот некоторые из них:

Установление целей

Первым шагом к достижению профессионального и карьерного роста является определение конкретных целей. Цели должны быть SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) – конкретными, измеримыми, достижимыми, соответствующими и ограниченными по времени. Например, вашей целью может быть получение повышения на работе или освоение новых навыков.

Постоянное обучение и саморазвитие

Для достижения профессионального и карьерного роста важно постоянно обучаться и развиваться. Это может включать прохождение курсов, участие в тренингах, чтение специализированной литературы и изучение новых технологий. Также полезно развивать мягкие навыки, такие как коммуникация, лидерство и управление временем.

Сетевое взаимодействие

Создание и поддержание профессиональных связей и сетей может существенно способствовать профессиональному и карьерному росту. Участие в профессиональных организациях, посещение конференций и семинаров, а также активное участие в онлайн-сообществах позволяют установить контакты с коллегами, получить ценные советы и возможности для развития.

Развитие лидерских навыков

Лидерские навыки играют важную роль в профессиональном и карьерном росте. Развитие этих навыков поможет вам стать эффективным руководителем, управлять проектами и командами, принимать стратегические решения и влиять на других людей. Вы можете развивать лидерские навыки через обучение, практику и менторство.

Активное участие в проектах и инициативах

Участие в проектах и инициативах помогает вам получить новый опыт, расширить свои знания и навыки, а также показать свою инициативу и способность к самостоятельной работе. Проявление активности и заинтересованности в работе может привести к повышению и новым возможностям.

Это лишь некоторые из стратегий и методов, которые могут помочь вам достичь профессионального и карьерного роста. Важно выбрать те, которые наиболее подходят вам и вашим целям, и постоянно работать над их реализацией.

Препятствия на пути профессионального и карьерного роста

На пути профессионального и карьерного роста могут возникать различные препятствия, которые могут затруднить достижение ваших целей. Рассмотрим некоторые из них:

Отсутствие необходимых навыков и знаний

Одним из основных препятствий может быть недостаток необходимых навыков и знаний для выполнения определенных задач и ролей. Если вы не обладаете необходимыми компетенциями, может быть сложно продвигаться вперед и получать новые возможности. В таком случае, важно инвестировать время и усилия в обучение и развитие, чтобы заполнить пробелы в своих знаниях и навыках.

Ограниченные возможности для роста

В некоторых случаях, возможности для профессионального и карьерного роста могут быть ограничены внешними факторами, такими как ограниченное количество вакансий или отсутствие подходящих возможностей в организации. В таких ситуациях, важно быть гибким и искать альтернативные пути для роста, например, через обучение, сетевые контакты или поиск работы в других компаниях или отраслях.

Недостаточная поддержка и признание

Отсутствие поддержки и признания со стороны руководства и коллег также может стать препятствием на пути к профессиональному и карьерному росту. Если ваши достижения и усилия не оцениваются и не признаются, это может снизить вашу мотивацию и желание развиваться. В таких случаях, важно общаться с руководством и коллегами, выражать свои ожидания и стремления, а также искать поддержку и признание в других источниках, например, в профессиональных сообществах или наставниках.

Страх и неуверенность

Страх и неуверенность могут стать серьезными препятствиями на пути к профессиональному и карьерному росту. Страх провала, страх неудачи или страх выхода из зоны комфорта могут ограничивать вашу способность принимать риски и искать новые возможности. Важно осознавать свои страхи и работать над ними, развивая свою уверенность и самоэффективность.

Это лишь некоторые из препятствий, которые могут возникнуть на пути профессионального и карьерного роста. Важно помнить, что каждый человек сталкивается с собственными уникальными преградами, и решение этих проблем требует индивидуального подхода и усилий.

Как развивать профессиональный и карьерный рост

Развитие профессионального и карьерного роста является важным аспектом успешной карьеры. Вот несколько стратегий и методов, которые могут помочь вам в этом процессе:

Установите цели

Определите, чего вы хотите достичь в своей карьере и какие профессиональные навыки и знания вам необходимы для этого. Установите конкретные, измеримые и достижимые цели, которые помогут вам ориентироваться и мотивировать себя.

Обучение и самообразование

Инвестируйте в свое образование и развитие навыков. Продолжайте учиться и совершенствоваться в своей области. Проходите курсы, тренинги, семинары и конференции, чтобы быть в курсе последних тенденций и новых технологий.

Развивайте свои навыки коммуникации

Хорошие навыки коммуникации являются ключевыми для успешной карьеры. Улучшайте свою способность слушать, говорить и писать. Развивайте навыки эмпатии, умения работать в команде и решать конфликты.

Стройте связи и сеть

Установите контакты с коллегами, руководителями и профессионалами в вашей области. Участвуйте в профессиональных сообществах, сетевых мероприятиях и конференциях. Это поможет вам расширить свою сеть контактов и узнать о новых возможностях.

Будьте проактивными

Не ждите, пока возможности придут к вам. Будьте активными и инициативными. Предлагайте новые идеи, берите на себя дополнительные задачи и проекты. Показывайте свою заинтересованность и готовность к развитию.

Развивайте лидерские навыки

Стремитесь стать лидером в своей области. Развивайте навыки управления, мотивации и вдохновения других. Будьте примером для своих коллег и подчиненных.

Будьте готовы к изменениям

Современный мир быстро меняется, и важно быть готовым к изменениям. Будьте гибкими и адаптивными. Учите новые технологии и методы работы. Будьте открытыми для новых возможностей и вызовов.

Следуя этим стратегиям и методам, вы сможете развивать свой профессиональный и карьерный рост, достигать своих целей и быть успешными в своей области.

Таблица сравнения профессионального и карьерного роста

Аспект	Профессиональный рост	Карьерный рост
Определение	Процесс развития навыков, знаний и компетенций в определенной профессии	Процесс продвижения по иерархической лестнице в организации или достижения высокого статуса в своей профессии
Цель	Улучшение профессиональных навыков и повышение квалификации	Достижение высоких должностей, увеличение заработной платы и престижа
Временной рамки	Может быть непрерывным процессом на протяжении всей карьеры	Может занимать разное время в зависимости от организации и индивидуальных усилий
Факторы	Обучение, опыт работы, самообразование	Результаты работы, лидерство, связи и сети
Преимущества	Улучшение профессиональных навыков, повышение уверенности в себе, возможность получения более высокооплачиваемой работы	Увеличение заработной платы, повышение статуса, больше возможностей для профессионального и личного развития
Препятствия	Отсутствие доступа к образованию и обучению, недостаток опыта, ограниченные возможности для карьерного роста в организации	Конкуренция, ограниченные возможности продвижения внутри организации, отсутствие поддержки со стороны руководства

Аспект	Профессиональный рост	Карьерный рост
Стратегии	Постоянное обучение, участие в профессиональных сообществах, развитие навыков и компетенций	Установление целей, создание связей и сетей, проявление инициативы и лидерских качеств

Заключение

Профессиональный и карьерный рост играют важную роль в нашей жизни. Они позволяют нам развиваться, достигать новых высот и улучшать свои навыки. Факторы, влияющие на рост, могут быть разными, но важно иметь стратегию и методы, чтобы достичь успеха. Преимущества профессионального и карьерного роста очевидны – это повышение уровня дохода, удовлетворение от работы и возможность влиять на свою жизнь. Однако, на пути к росту могут возникать препятствия, которые нужно преодолеть. Чтобы развивать профессиональный и карьерный рост, важно постоянно учиться, развиваться и быть готовым к изменениям. В итоге, профессиональный и карьерный рост помогают нам стать лучше, достигать своих целей и быть успешными в своей сфере деятельности.

Тест Социальная структура общества

1. Структура общества представлена социальными общностями и группами. Какая социальная группа выделена по экономическому признаку?

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| 1) Петербуржцы | 3) Владельцы акций |
| 2) Преподаватели физики | 4) Девушки |

2. По политическому признаку выделена следующая группа:

- | | |
|--------------|------------|
| 1) Воронежцы | 3) Офицеры |
| 2) Демократы | 4) Женщины |

3. Верны ли следующие суждения о стратах?

А. Страты –большие группы людей, различающиеся по своему положению в социальной структуре общества.

Б. Страта – социальный слой (или группа), объединенный определенным имущественным или профессиональным признаком.

- 1) верно только А
- 2) верно только Б
- 3) верны оба суждения
- 4) оба суждения неверны

4. Социологи используют понятие «социальная стратификация» для обозначения

- 1) Качества отношений между отдельными индивидами
- 2) Значимости положения человека общества
- 3) Деления общества на социальные слои
- 4) Изменения места в социальной иерархии

5. Понятие «социальная мобильность» отражает

- 1) Изменения в положении группы или индивида
- 2) Модель поведения, определяемую социальным статусом
- 3) Совокупность всех социальных статусов человека
- 4) Сложившееся в обществе социальное неравенство

6. Верны ли следующие суждения о социальной мобильности?

А. Социальная мобильность – это процесс перемещения групп или индивидов в социальной структуре общества.

Б. Социальная мобильность всегда сопровождается повышением социального статуса.

- 1) верно только А
- 2) верно только Б
- 3) верны оба суждения
- 4) оба суждения неверны

7. Людей, занимающих неустойчивое, промежуточное положение в обществе, называют

- 1) Люмпенами
- 2) Пролетариями
- 3) Маргиналами
- 4) Абorigенами

8. Один из маршалов наполеоновской Франции Мишель Ней родился в семье ремесленника. Будучи маршалом Франции, получил также герцогский титул и титул князя Московского. Какой институт социальной мобильности позволил Нею сделать карьеру?

- 1) Семья
- 2) Армия
- 3) Церковь
- 4) Сословие

9. Социальное неравенство выражается в

- 1) Изменении социального статуса человека
- 2) Разным доступам к социальным благам
- 3) Многообразии социальных норм
- 4) Особенности поведения человека

10. В США 12% богатейших семей владеют 62% общего количества промышленных акций. Это – пример

- 1) Социальной мобильности
- 2) Социализации
- 3) Социального кризиса
- 4) Социального неравенства

11. Что относится к вертикальной социальной мобильности? Запишите соответствующие цифры в порядке возрастания.

- 1) Гражданин переехал из 2-ух комнатной квартиры на 5 этаже в трехкомнатную квартиру на 9 этаже в этом же доме.
- 2) Рядовой инженер назначен руководителем проекта
- 3) Офицер лишен воинского звания за совершение неблаговидного поступка и уволен из армии.
- 4) Мелкий торговец продуктами питания начал заниматься продажей подержанных вещей
- 5) Гражданка вступила в повторный брак
- 6) Секретарша согласилась выполнять дополнительные обязанности.

12. Прочитайте приведенный ниже текст, в котором пропущен ряд слов

«Общество динамично: и отдельные люди, и социальные группы постоянно изменяют свой _____ (1). Это явление получило название _____ (2). Социологи различают несколько её типов. Перемещения, не изменяющие социального положения индивидов и групп, называют _____ (3) мобильностью. Примерами является переход из одной возрастной группы в другую, смена места работы, а также переселение людей из одной местности или страны в другую, т. е. _____ (4). _____ (5) мобильность предполагает качественное изменение социального статуса человека. Примерами может служить получение или лишение дворянского титула в феодальном обществе, профессиональная карьера - в современном и т.п. Каналами мобильности выступают социальные _____ (6): семья, школа, церковь, армия и т.п.»

Выберите из предлагаемого ниже списка слова, которые необходимо вставить в пропуски.

- А) миграция
- Б) мобильность
- В) горизонтальная
- Г) институт
- Д) статус
- Е) вертикальная
- Ж) группа
- З) стратификация
- И) маргинализация

Тест «Социальные статусы и роли»

Часть 1.

1. Социальный статус, приобретаемый собственными усилиями человека, называют
 - 1) прирожденный
 - 2) предписанный
 - 3) приписываемый
 - 4) достигаемый

2. Иван имеет статус ученика 8 класса, он посещает школу и выполняет домашние задания. Как называется поведение, ожидаемое от человека того или иного социального статуса?
 - 1) социальное положение
 - 2) социальная роль
 - 3) социальная норма
 - 4) социализация

3. Какие из перечисленных статусов можно отнести к предписанным? Выберите несколько из 4 вариантов ответа:
 - 1) татарин
 - 2) священник
 - 3) принц
 - 4) мужчина

4. Когда родители контролируют выполнение детьми домашнего задания, то они выполняют:
 - 1) социальное предписание
 - 2) социальное обязательство
 - 3) социальную роль
 - 4) социальный заказ

5. Какая социальная роль характерна для подростка и для взрослого? Выберите один из 4 вариантов ответа:
 - 1) пользователь мобильной связи
 - 2) избиратель
 - 3) работник завода
 - 4) ученик школы

Часть 2.

6. Верны ли следующие суждения:
 - А. При рождении человек приобретает все свои социальные роли
 - Б. Общество предъявляет человеку ролевые требования?
 - 1) верно только А
 - 2) верно только Б
 - 3) верны оба суждения
 - 4) оба суждения неверны

7. Соотнесите виды социальных статусов и их характеристики. Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:

<p>А. ___ личный</p> <p>Б. ___ достигаемый</p> <p>В. ___ социальный</p> <p>Г. ___ предписанный</p>	<p>1) характеризует положение, которое человек занимает в обществе как представитель большой социальной группы</p> <p>2) статус, приобретаемый человеком в результате его свободного выбора, личных усилий</p> <p>3) положение человека в малой группе</p> <p>4) статус, не зависящий от личных усилий человека</p>
--	---

8. Какому понятию соответствует следующее определение?
Оценка обществом значимости тех или иных позиций, занимаемых человеком.
Запишите ответ: _____

9. Установите соответствие между элементами правого и левого столбиков.

А) младший брат Б) директор завода В) дедушка Г) космонавт Д) ученик старших классов Е) свекровь Ж) китаец	1) достигаемые статусы 2) предписанные статусы
--	---

10. Соотнесите понятия и определения. Укажите соответствие для всех 4 вариантов ответа:

А. __ социальная роль	1) меры воздействия общества на поведение человека или группы людей
Б. __ гендерная роль	2) ожидаемое поведение индивида, имеющего определённый статус в данном обществе
В. __ социальный статус	3) положение человека в обществе, которое он занимает в соответствии со своим возрастом, полом, происхождением, профессией и т.п.
Г. __ социальные санкции	4) поведение, нормативно ожидаемое от индивидов мужского и женского пола

