

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/99503>

Тип работы: Реферат

Предмет: Международные организации

Введение

В современных условиях «размытости» границ, люди активно взаимодействуют между собой, обмениваются информацией, комплектуют штат сотрудников из граждан других государств, или вообще на их территории. Перед работодателем, как и перед работником встает ряд проблемных вопросов, которые непременно требуют качественного и оперативного решения.

В связи с вышеупомянутой проблемой процесс «стигматизма», или «клеймения» работника приобретает особый смысл.

Эффект «стигматизма» в межкультурной коммуникации

Для того, чтобы определить роль «стигматизма» в межкультурной коммуникации, нужно разобраться в основах его возникновения, с психологической точки зрения. С учетом психологических особенностей индивида, формируется его взгляд на окружающую действительность, приобретают конкретные черты те, или иные требования к людям, или взглядам на людей.

«Стигматизмы», сформировавшиеся независимо от личности, в результате долговременного протекания процесса, называют – стереотипными.

В процессе интерпретации поведения носителя чужой культуры многое объясняется стереотипными представлениями каждой из сторон.

Стереотипы – это устойчивые, обобщенные представления об образе жизни, обычаях, нравах, привычках, т.е. о системе этнокультурных свойств того или иного народа.

Основой им служит многократное повторение идентичных жизненных ситуаций, которые человек закреплял в своем сознании в виде типовых схем и моделей, аналогичен и механизм работы восприятия различных категорий людей, когда преувеличиваются сходные качества между ними и игнорируются различия.

Устоявшийся носитель стереотипного стигматизма – группа (в нашем случае – этническая), и поэтому именно в опыте группы следует искать корни его возникновения. Психологический механизм возникновения «стигматизма» основывается на принципе экономии усилий, т.е. не нужно создавать критерии оценки личности (визуально), они уже есть, их просто нужно применить.

Различия в «нации», «вере», «образе жизни» приобретают в глазах конкретно взятого народа вид «испорченной идентичности». «Они не такие как мы» – высказывание порождающее негативное отношение людей друг к другу, не только на межгосударственных, но и на внутригосударственных просторах.

Сложившийся, общепринятый «тип» индивида у разных народов – разный. Данное необходимо принимать с известной долей уважения.

Эффект «межкультурного стигматизма» широко используется, как средство воздействия на мировоззрение определенных наций, по отношению к другим нациям. Например: широко распространенная фраза среди иностранных средств массовой информации – «русские – плохие», это повсеместно разносится посредством центральных телеканалов, что в свою очередь является программированием, соответственно при возникновении межкультурных связей данный фактор будет играть негативную роль, и как следствие – отталкивать собеседника, потребует определенной время, чтобы преодолеть сложившийся «ложный», навязанный стереотип. Данный пример подтверждает существование «межгосударственного стигматизма», аналогичны случаи использования «религиозного стигматизма» в политических целях. В конечном итоге, «стигмат», оказывается своеобразным «изгоем» в конкретной сложившейся ситуации. В масштабах же межкультурного взаимодействия подобный эффект оказывает огромное негативное влияние на межкультурную коммуникацию, что приводит к возникновению точек напряженности межличностного общения.

Профессионализм, как средство борьбы с эффектами «испорченной идентичности»

Итак, общие аспекты возникновения «межкультурного стигматизма» выявлены, что же касается, его

элемента по отношению к отдельным индивидам, имеющим ярко выраженные отклонения в физическом или психологическом плане, то в трудах современных исследователей они приобретают вид «испорченной идентичности», т.е. те отклонения, которых нет у обычного, среднестатистического «индивида». Рассматривая механизм выработки противодействия данному явлению, с психологической точки зрения, стоит обратить внимание, что лишь углубленное изучение способностей человека, с учетом его «ненормальностей», может иметь решающее значение, как для межкультурного общения, так и для эволюции самой рефлексивной личности.

В сложившихся условиях, устоявшиеся «стигматизмы» играют негативную роль, некоторые отклонения, присущие отдельным людям, могут оказать благоприятное влияние на развитие того, или иного направления деятельности. Рассмотрим несколько примеров:

1. «Аутизм», как врожденное психологическое отклонение является проявлением «стигматизма», но вместе с этим, категория людей с этой особенностью отличается наибольшей «усидчивостью» и громадной способностью к сосредоточенности. Такой человек способен выполнять достаточно ответственную работу, преимущественно в отрыве от остального коллектива, что благоприятно сказывается на результатах работы для организаций в целом;

2. «Эффект ботаника». Человек, посвящающий большее количество своего времени своей профессии, своей работе, вызывает негативные эмоции остальных людей, в связи с отступлением его от сложивших стереотипов о распределении жизненного времени

Введение

В современных условиях «размытости» границ, люди активно взаимодействуют между собой, обмениваются информацией, комплектуют штат сотрудников из граждан других государств, или вообще на их территории. Перед работодателем, как и перед работником встает ряд проблемных вопросов, которые непременно требуют качественного и оперативного решения.

В связи, с вышеупомянутой проблемой процесс «стигматизма», или «клеймения» работника приобретает особый смысл.

Эффект «стигматизма» в межкультурной коммуникации

Для того, чтобы определить роль «стигматизма» в межкультурной коммуникации, нужно разобраться в основах его возникновения, с психологической точки зрения. С учетом психологических особенностей индивида, формируется его взгляд на окружающую действительность, приобретают конкретные черты те, или иные требования к людям, или взглядам на людей.

«Стигматизмы», сформировавшиеся независимо от личности, в результате длительного протекания процесса, называют – стереотипными.

В процессе интерпретации поведения носителя чужой культуры многое объясняется стереотипными представлениями каждой из сторон.

Стереотипы – это устойчивые, обобщенные представления об образе жизни, обычаях, нравах, привычках, т.е. о системе этнокультурных свойств того или иного народа.

Основой им служит многократное повторение идентичных жизненных ситуаций, которые человек закреплял в своем сознании в виде типовых схем и моделей, аналогичен и механизм работы восприятия различных категорий людей, когда преувеличиваются сходные качества между ними и игнорируются различия.

Устоявшийся носитель стереотипного стигматизма – группа (в нашем случае – этническая), и поэтому именно в опыте группы следует искать корни его возникновения. Психологический механизм возникновения «стигматизма» основывается на принципе экономии усилий, т.е. не нужно создавать критерии оценки личности (визуально), они уже есть, их просто нужно применить.

Различия в «нации», «вере», «образе жизни» приобретают в глазах конкретно взятого народа вид «испорченной идентичности». «Они не такие как мы» – высказывание порождающее негативное отношение людей друг к другу, не только на межгосударственных, но и на внутригосударственных просторах.

Сложившийся, общепринятый «тип» индивида у разных народов – разный. Данное необходимо принимать с известной долей уважения.

Эффект «межкультурного стигматизма» широко используется, как средство воздействия на мировоззрение определенных наций, по отношению к другим нациям. Например: широко распространенная фраза среди иностранных средств массовой информации – «русские – плохие», это повсеместно разносится посредством центральных телеканалов, что в свою очередь является программированием, соответственно при

возникновении межкультурных связей данный фактор будет играть негативную роль, и как следствие – отталкивать собеседника, потребуется определенная время, чтобы преодолеть сложившийся «ложный», навязанный стереотип. Данный пример подтверждает существование «межгосударственного стигматизма», аналогичны случаи использования «религиозного стигматизма» в политических целях. В конечном итоге, «стигмат», оказывается своеобразным «изгоем» в конкретной сложившейся ситуации. В масштабах же межкультурного взаимодействия подобный эффект оказывает огромное негативное влияние на межкультурную коммуникацию, что приводит к возникновению точек напряженности межличностного общения.

Профессионализм, как средство борьбы с эффектами «испорченной идентичности»

Итак, общие аспекты возникновения «межкультурного стигматизма» выявлены, что же касается, его элемента по отношению к отдельным индивидам, имеющим ярко выраженные отклонения в физическом или психологическом плане, то в трудах современных исследователей они приобретают вид «испорченной идентичности», т.е. те отклонения, которых нет у обычного, среднестатистического «индивида». Рассматривая механизм выработки противодействия данному явлению, с психологической точки зрения, стоит обратить внимание, что лишь углубленное изучение способностей человека, с учетом его «ненормальностей», может иметь решающее значение, как для межкультурного общения, так и для эволюции самой рефлексивной личности.

В сложившихся условиях, устоявшиеся «стигматизмы» играют негативную роль, некоторые отклонения, присущие отдельным людям, могут оказать благоприятное влияние на развитие того, или иного направления деятельности. Рассмотрим несколько примеров:

1. «Аутизм», как врожденное психологическое отклонение является проявлением «стигматизма», но вместе с этим, категория людей с этой особенностью отличается наибольшей «усидчивостью» и громадной способностью к сосредоточенности. Такой человек способен выполнять достаточно ответственную работу, преимущественно в отрыве от остального коллектива, что благоприятно сказывается на результатах работы для организаций в целом;
2. «Эффект ботаника». Человек, посвящающий большее количество своего времени своей профессии, своей работе, вызывает негативные эмоции остальных людей, в связи с отступлением его от сложивших стереотипов о распределении жизненного времени

1. Социологический форум. 2000. № 3-4.
2. Стигма: Заметки об управлении испорченной идентичностью. Глава 5. Отклонения и девиация (Пер. А.Мактас)
3. Абушенко В. Л. Личность // Новейший философский словарь.
4. Асмолов А. Г. Психология личности. М.: МГУ, 1990.
5. Аверинцев С. Ясперс // Новая философская энциклопедия: В 4 т. Т. 4. М., 2010. Т. 4. С. 516.
6. Астафьева О.Н. Реструктуризация и демаркация коллективных идентичностей // Вопросы социальной идентичности: научный альманах. 2010. Т. IV. Человек в поисках идентичности / Под ред. Ю.М. Резника и М.В. Тлостановой. М., 2010.
7. Гофман А.Б. В поисках утраченной идентичности // Вопросы социальной идентичности: научный альманах. 2010. Т. IV. Человек в поисках идентичности / Под ред. Ю.М. Резника и М.В. Тлостановой. М., 2010.
8. Гудков Л.Д., Дубин Б.В., Зоркая Н.А. Постсоветский человек и гражданское общество. М., 2008.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/99503>