

АНГЛОЯЗЫЧНЫЙ ДИСКУРС ТРУДОУСТРОЙСТВА

А. О. Стеблецова

Воронежская государственная медицинская академия

Поступила в редакцию 22 июня 2009 г.

Аннотация: *предлагается рассмотрение социально-коммуникативной сферы трудоустройства в свете теории дискурсивного анализа. Описание структуры данной сферы дается как ряд последовательных дискурсивных событий, представленных на письме в виде связных пар текстов. В результате анализа выявляются дискурсивные и лингвистические особенности события рекомендации.*

Ключевые слова: *дискурсивный анализ, дискурсивное событие, дискурс трудоустройства, рекомендация.*

Abstract: *the employment and job search communication as discourse system is discussed. The author suggests that employment discourse in the English-speaking world may be presented as a sequence of discourse events which are manifested in writing as adjacency pairs of texts. This hypothesis is illustrated by the analysis of employment letters requesting recommendation and letters of recommendation with a particular emphasis on their discourse peculiarities.*

Key words: *discourse analysis, discourse event, employment discourse, recommendation letter.*

Понятие дискурса прочно вошло в обиход современных гуманитарных дисциплин, при этом каждая из них вкладывает в него собственный смысл*. В настоящей статье предлагается наше видение социальной сферы трудоустройства как дискурса, обосновывается возможность подобного толкования, рассматривается структура англоязычного дискурса трудоустройства с применением методов дискурсивного анализа при описании его отдельных элементов.

Возможность представления сферы трудоустройства как дискурса основывается как на характеристиках самой сферы, так и на определении дискурса. Сфера трудоустройства в современном мире носит универсальный характер, т.е. целенаправленные действия по поиску работы осуществляются во всех деловых культурах. Эти действия отличаются регулярным устойчивым характером, и, хотя их когнитивные модели варьируются от культуры к культуре внутри одного общества, они разделяются всеми членами этого общества.

Сфера трудоустройства как дискурсивная система базируется на определенных исторических традициях, она достаточно жестко структурирована, отличается нормативным и институализированным характером. Эмические или культурно-специфические

нормы этой сферы диктуют выбор определенных стратегий коммуникативного поведения, влияют на характер межличностных отношений, распределение коммуникативных ролей и коммуникативного контроля.

Наконец, сфера трудоустройства — это тот самый вид социальной практики, в которой язык играет определяющую роль, которую он реализует как в виде устного дискурса, так и в виде текстов. Таким образом, наше представление о сфере трудоустройства как о дискурсе опирается на понимание последнего как типа социальной и речемыслительной деятельности, три важнейших параметра которой — знания, отношения и идентичность — соотносятся с важнейшими языковыми функциями языка — когнитивной, коммуникативной и символической соответственно [1].

По мнению Рона и Сьюзан Сколлон, любая дискурсивная система определяется как подсистема культуры и характеризуется рядом параметров, наиболее общими из которых являются идеологический, социальный, собственно дискурсивный и структурно-организационный [2, с. 140]. Руководствуясь этими параметрами, можно выделять профессиональную (профессиональный дискурс) или корпоративную (корпоративный дискурс), гендерную (гендерный дискурс) или возрастную (дискурс возрастной) дискурсивные системы, участие в которых является либо осознанным и произвольным, либо естественным и непроизвольным. Очевидно, что все системы существуют не изолированно, а, напротив, пересекаются; их члены являются одновременно членами нескольких систем, что естественно может рождать идеологические, коммуникативные и другие проти-

* Под дискурсом понимают использование языка в различных сферах жизни (бытовой дискурс, деловой дискурс, дипломатический дискурс), языковое и коммуникативное поведение (дискурсивный стиль политика), языковую деятельность как тип социальной практики).

© Стеблецова А. О., 2009

воречия. На наш взгляд, дискурс трудоустройства является общекультурной и универсальной системой, своего рода метадискурсом, так как в нем участвуют представители любых других дискурсивных систем, независимо от возрастной, гендерной, национальной, профессиональной, корпоративной принадлежности, что делает его изучение особенно актуальным.

Структура англоязычного дискурса трудоустройства может быть представлена как ряд последовательных дискурсивных событий, например:

- объявление о вакансии — реакция со стороны потенциального кандидата в виде Application Letter (+ Curriculum Vitae or Resumé). Отсутствие реакции на Application Letter со стороны потенциального работодателя означает для кандидата окончание его участия в борьбе за эту вакансию;

- приглашение на интервью (Invitation to Attend a Job Interview) — подтверждение прибытия на интервью (Confirmation of Attendance) со стороны кандидата;

- интервью (Job Interview), устное коммуникативное взаимодействие кандидата и потенциального работодателя — сообщение кандидату о результате интервью: предложение трудоустройства (позитивный результат) или отказ в трудоустройстве (негативный результат);

- заключение контракта (трудового договора).

Заключение контракта завершает первоначальный этап дискурса трудоустройства — этап поиска работы. Последующие этапы — корпоративный этап (отношения работодатель — работник, работник — другие работники) и этап увольнения (т.е. завершение отношений работодатель — работник) также являются структурными частями дискурса трудоустройства.

Представленная выше последовательность дискурсивных событий является далеко не единственной, но наиболее общей или прототипической структурой дискурса трудоустройства. Ее письменная составляющая может быть представлена парами текстов (инициатива — реакция), например:

Job Announcement — Application Letter with CV \ Resume enclosed

Invitation to Attend a Job Interview:

- a) Confirmation to Attend
- b) Rejection to Attend

Letter Requesting a Reference — Reference (Favourable \ Unfavourable)

Letter Offering Employment — Thank — you Letter

Эти дискурсивные события, являющиеся единицами описания и анализа дискурса, составляют дискурсивную структуру трудоустройства.

Выделение дискурсивных (речевых, коммуникативных) событий в целях анализа коммуникации уже стало традиционным для современной лингвистики, социолингвистики, теории межкультурной коммуникации. В трудах зарубежных [3; 4] и отечественных

[5; 6; 7] ученых были разработаны и успешно применялись модели анализа коммуникативной (дискурсивной) деятельности. Данный подход представляется весьма плодотворным и для предпринимаемого нами исследования дискурса трудоустройства, что может быть проиллюстрировано описанием дискурсивного события рекомендации.

Запрос рекомендации (Letter Requesting a Reference) и ее предоставление занимает важное место в англоязычном дискурсе трудоустройства. Обычно такой запрос исходит от потенциального работодателя в случае, если Application Letter с приложенным к нему CV \ Resume кандидата его заинтересовали и потенциальный работодатель рассматривает возможность приглашения кандидата на собеседование. Хронологически это дискурсивное событие располагается между дискурсивным событием получения работодателем Application Letter с CV \ Resume и приглашением на интервью (Job Interview). Поскольку контакты между коммуникантами отсрочены во времени и пространстве, параметры места и обстановки несущественны при анализе события.

Целью дискурсивного события рекомендации является подтверждение, уточнение или детализация информации о профессиональных и личных качествах кандидата, которую потенциальный работодатель почерпнул из резюме кандидата, а также верификация истинности этой информации. Темой рекомендации, тесно связанной с ее целью, является информация о профессиональных и личных качествах кандидата. Тональность дискурсивного события носит официально-деловой характер.

Участниками дискурсивного события рекомендации являются потенциальный работодатель и прошлый работодатель. Первый является инициатором интеракции, второй — предоставляет рекомендацию. Потенциальный работодатель обращается к своему партнеру по коммуникации с просьбой, и формально второй участник находится в более сильной коммуникативной позиции, так как он обеспечивает выполнение коммуникативной цели всего события. Однако в дискурсивной практике обращение с просьбой о рекомендации и выполнение этой просьбы является нормативным, что делает участников дискурса равными с точки зрения коммуникативной силы. Иногда участником выступает сам кандидат, обращаясь с просьбой о рекомендации к лицу, способному эту рекомендацию предоставить. В таком случае формально существует ситуация коммуникативного неравенства, когда кандидат — инициатор ситуации — находится в более слабой коммуникативной позиции (при наличии коммуникативной угрозы получения отказа). Тем не менее в данном случае угроза получения отказа минимизируется за счет фактора личных доброжелательных отношений между кандидатом и его рекомендателем.

Форма коммуникации при инициативном дискурсивном акте — обращении с просьбой о рекомендации — может быть как устной (например, телефонный разговор), так и письменной (письмо Letter Requesting a Reference или электронное сообщение). В ответном дискурсивном акте (собственно рекомендации) форма коммуникации всегда письменная — рекомендательное письмо Reference.

Коммуникативный обмен носит жестко заданный последовательный характер: инициативный дискурсивный ход — просьба о рекомендации и ответный

дискурсивный ход — рекомендация. Способ реализации речевого акта просьбы о рекомендации носит эксплицитный характер. Способ реализации речевого макроакта рекомендации зависит от типа оценки качества рекомендуемого: положительная рекомендация (Favourable Reference) выражена, как правило, эксплицитно, негативная (Unfavourable Reference) реализуется имплицитным способом.

В качестве иллюстрации дискурсивного события рекомендации представим следующий дискурсивный обмен [8, с. 223] (тексты приводятся с сокращениями):

Запрос рекомендации

(Letter Requesting a Reference)

Dear Mr Jones

Mr Lionel Picton has applied to us for an appointment as Manager of our factory in Nairobi.

Mr Picton informs us he is employed by you as Assistant Manager of your factory in Sheffield. We should be grateful for any information you can give us about his competence, reliability and general character.

Any information will be treated in strictest confidence.

Yours sincerely

Рекомендация

(Letter of Favourable Reference)

Dear Mr Gandah

Thank you for your letter of 6 August regarding Mr Lionel Picton.

Mr Picton served his apprenticeship with Vickers Tools Ltd in Manchester. He is technically well qualified and for the past 5 years has been our Assistant Works Manager. In all aspects of his work he has shown himself to be hard-working, conscientious and in every way a very dependable employee.

I can recommend Mr Picton without the slightest hesitation. I feel sure that if he was appointed to manage your factory in Nairobi he would bring to his work a genuine spirit of service.

Yours sincerely

Оба текста представляют собой логически и нормативно структурированные произведения, с четко выраженной коммуникативной целью (получить рекомендацию — предоставить рекомендацию).

В целом композиционно-тематическая структура текстов писем-запросов рекомендации и рекомендации может быть представлена в следующем виде:

Запрос рекомендации
(Letter Requesting a Reference)

Рекомендация
(Letter of Favourable Reference)

Вступительный блок	Ссылка на имя кандидата с указанием должности, на которую он претендует: Mr James Harvey has applied to us for the post of Foreign Correspondent and has given your name as a referee [8, с. 224].
Основной блок	Просьба предоставить общую или конкретную информацию о профессиональных и личных качествах кандидата: ...I am particularly interested in his ability to produce accurate translation into these languages of letters...[9] (запрос конкретной информации).
Заключительный блок	Этикетное уверение в обеспечении строгой конфиденциальности полученной информации: Any other information you provide would be appreciated, and of course will be treated as strictly confidential [10].

Ссылка на полученное письмо: I am pleased to be able to reply favourably to your enquiry of 6 April concerning Mr James Harvey [8, с. 224].
Предоставление запрашиваемой информации: Should you engage him you may rely upon him to produce well-written and accurate transcripts of letters into French and German [9].
Рекомендация кандидата: I can recommend Mr Harvey without the slightest hesitation. We wish him every success, but at the same time shall be sorry to lose him [8, с. 224].

В дискурсивно-языковом плане письма запрос рекомендации (Letter Requesting a Reference) и рекомендация (Letter of Favourable Reference) демонстрируют активное использование стратегий вежливости, преимущественно стратегий независимости,

когда оба коммуниканта подчеркивают свободу друг друга в принятии решений и отсутствие коммуникативного давления. В частности, это проявляется:

— в реализации речевого акта информирования: Should you engage him you may rely upon him to produce

well-written and accurate transcripts of letters into French and German [9];

— в реализации речевого акта просьбы-запроса информации: I should be grateful if you would state whether his services with you have been entirely satisfactory [10];

I should be grateful if you would answer the following questions regarding her abilities and character [10].

Речевая реализация позитивной оценки происходит в основном с помощью лексики эмоционально-экспрессивного характера, причем прилагательные и существительные со значением позитивной оценки часто усиливаются наречиями, например:

— профессиональные качества, способности и умения: highly competent (высококвалифицированный), extremely quick and accurate (чрезвычайно быстрый и аккуратный), meticulous (скрупулезный), committed approach to work (самоотверженное отношение к работе), substantial contribution (существенный вклад), exceptional work rate (исключительный уровень результатов) и др.;

— личные качества: warm (теплый), friendly (дружелюбный), sociable (общительный), pleasant (приятный), popular with colleagues (популярен среди коллег), reliable (надежный) и др.

Особый исследовательский интерес вызывают неблагоприятные или негативные рекомендации (Unfavourable Reference), которые также встречаются в дискурсивном событии рекомендации и требуют от его участников коммуникации как особых дискурсивных стратегий, так и особых норм интерпретации.

Распространенными дискурсивными стратегиями при реализации негативной оценки являются:

— стратегия неопределенности, уклончивости: Whether he would be capable of taking full responsibility for a large and busy department is difficult to say; his work has always been carried out under our supervision [8, с. 224];

— стратегия сдержанности, немногословности при оценке качеств кандидата: Mr Bell is an intelligent young man and with the exercise of a little self-discipline he could do well [8, с. 223];

— стратегия использования лексики положительной семантики в отрицательных синтаксических конструкциях: ...we did not find him suitable; ...the accounts were not always satisfactory kept. His punctuality also left a lot to be desired... [8, с. 223]

Речевой акт рекомендации либо (а) опускается, что интерпретируется как негативная рекомендация,

либо (б) эксплицируется в сопровождении этикетных выражений сожаления:

а) This young man was a member of our clerical staff... but I am sorry to say that we did not find him suitable. It is quite possible that he may do better in another office [8, с. 222];

б) However, from my personal experience I am afraid that I cannot conscientiously recommend him [11].

В заключение отметим, что приведенные выше примеры описания и анализа дискурсивного события рекомендации свидетельствуют о возможности и успешности использования методов дискурсивного анализа в исследовании дискурса трудоустройства. Само же изучение дискурса трудоустройства как в англоязычной, так и русскоязычной коммуникативных культурах представляется весьма перспективным, особенно в свете влияния первой на вторую в условиях расширяющегося диалога культур.

ЛИТЕРАТУРА

1. Fairclough N. Linguistic and Intertextual Analysis within Discourse Analysis / N. Fairclough // The Discourse Reader. — London ; N. Y. : Routledge, 2004. — P. 183—213.

2. Scollon R. and S. W. Intercultural Communication. A Discourse Approach / R. and S. W. Scollon. — Oxford : Blackwell Publishing, 2001. — 316 p.

3. Gumperz J. Sociocultural knowledge in conversational Inference / J. Gumperz // The Discourse Reader. — London ; N. Y. : Routledge, 2004. — P. 98—107.

4. Saville-Troike M. The Ethnography of Communication; An Introduction / M. Saville-Troike. — Oxford : Blackwell Publishing, 2003. — 325 p.

5. Карасик В. И. Языковой круг : личность, концепты, дискурс / В. И. Карасик. — Волгоград : Перемена, 2002.

6. Стернин И. А. Коммуникативное поведение и национальная культура / И. А. Стернин // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер. 1, Гуманитарные науки. — Воронеж, 1996. — № 2. — С. 45—64.

7. Цурикова Л. В. Проблема естественности дискурса в межкультурной коммуникации / Л. В. Цурикова. — Воронеж : ВГУ, 2002. — 257 с.

8. Taylor S. Model Business Letters, E-mails and Other Business Documents / S. Taylor. — Prentice Hall, 2004. — 497 p.

9. URL: <http://www.englishclub.com/business-english/correspondence>

10. URL: <http://www.lettersample.org/category/employment>

11. URL: <http://jobsearch.about.com/resume>

Воронежская государственная медицинская академия им. Н. Н. Бурденко

Стеблецова А. О., кандидат филологических наук, доцент, заведующая кафедрой иностранных языков
E-mail: annastebl@mail.ru
Тел.: (4732) 70-44-04

Voronezh State Medical Academy named after N. N. Burdenko

Stebletsova A. O., Candidate of Philology, Associate Professor, Head of the Foreign Languages Department
E-mail: annastebl@mail.ru
Tel.: (4732) 70-44-04