

А.О. Стеблецова

*Воронежская государственная медицинская академия им. Н.Н.Бурденко,
г. Воронеж, Россия*

К ВОПРОСУ О ТИПОЛОГИИ ДЕЛОВОГО ДИСКУРСА

В настоящей статье рассматривается понятие делового дискурса как метасистемы и выделяются три новых типа: трудоустройства, оперативного взаимодействия и кадровый дискурсы. Предлагаются их дефиниции, а также типологические и дифференциальные признаки.

Ключевые слова: деловой дискурс, дискурсы трудоустройства, оперативного взаимодействия, кадровый.

The article discusses the concept of business discourse as a meta system which is realized is three types: employment, workplace and human resource discourses. Their categorical and differential characteristics are identified and analyzed.

Key words: business discourse, employment, workplace, human resource discourses.

Выделение делового дискурса как отдельного типа вызывает некоторые трудности. В исследованиях российских лингвистов понятие делового дискурса восходит к понятиям делового общения и деловой речи, официально-делового стиля и официально-делового текста [1,2]. В то же время деловой дискурс рассматривается как вид институционального дискурса, что ставит его в один ряд с другими видами институционально-профессионального дискурса, такими как политический, педагогический, медицинский. Ширяева Т.М. определяет институциональный деловой дискурс «как целенаправленную статусно-ролевою речевую деятельность людей, общей характерной чертой которых являются деловые отношения, базирующиеся на нормах и правилах общения, принятых в деловом сообществе» [3, с.10].

В трудах американских и европейских ученых-лингвистов понятие профессионального дискурса обычно возникает при описании коммуникации в определенной профессиональной сфере деятельности (политический, юридический, академический дискурс) и включает в себя профессионально-ориентированную тему коммуникации, участников с соответствующими профессиональными статусами и целями коммуникативно-профессионального взаимодействия. Отдельные исследования профессионального дискурса посвящены его частным формам или жанрам [4].

Однако любой тип институционального и профессионального дискурса определенным образом организован и структурирован, причем под организацией и структурированием в данном контексте мы понимаем коммуникативное взаимодействие его участников, обеспечивающее повседневное функционирование самого института. Поэтому в собственном исследовании мы рассматриваем деловой дискурс как универсальный тип институционального дискурса и как коммуникативное взаимодействие в любой сфере профессиональной деятельности. Таким образом, деловой дискурс – это *способ организации коммуникативного взаимодействия в институциональных рамках для достижения конкретных*

целей. В данной трактовке деловой дискурс выступает как универсальный метадискурс, своего рода теоретическая абстракция. Для подтверждения его узуса необходимо выделение, моделирование и лингвистическое описание определенных типов делового дискурса.

В настоящем исследовании рассматриваются следующие типы: дискурс трудоустройства, дискурс оперативного взаимодействия и кадровый дискурс. Они соединяют в себе универсальность делового дискурса с собственными специфическими способами структурной организации, особыми дискурсивными событиями и участниками. Типологическими чертами этих дискурсов, обуславливающими их принадлежность к деловому, являются:

- целенаправленный прагматический характер коммуникативной деятельности;
- вербальные действия дискурса, предполагающие достижение невербального результата;
- объединение участников – коммуникантов в дискурсивное сообщество, внутри которого у них есть определенные дискурсивные роли, модели и нормы поведения, отношения и положения, обусловленные социальными статусами;
- репрезентативной структурной единицей дискурса является *дискурсивное событие*; оно представляет собой отдельный фрагмент дискурса, объединенный общей темой, жанром, участниками и типом текста;
- каждое дискурсивное событие имеет устную и письменную составляющие; письменная составляющая, реализуемая в деловых текстах, представляет *письменный модус дискурса*;
- универсальный характер дискурса в плане его социокультурной и лингвистической природы: естественное языковое существование дискурса в разных лингвокультурах и профессиональных сферах деятельности (метапрофессиональный характер дискурса).

В результате исследования каждого из трех типов делового дискурса были предложены их определения, выявлены и сформулированы специфические признаки, идентифицированы участники дискурса, проведен компонентный анализ дискурсивных событий, а также прагмалингвистический анализ реализующих их текстов. Ниже предлагаем краткие дефиниции и дифференциальные признаки каждого типа делового дискурса.

Дискурс трудоустройства является типом делового дискурса, так как в его основе лежат целенаправленные усилия участников по поиску работы или работника. Сами участники дискурса действуют в рамках интеракциональных моделей, предписываемых дискурсивной ситуацией, а также в соответствии со своими четко определенными дискурсивными ролями. Все коммуникативные действия направлены на достижение результата (получение работы – заполнения вакансии). Целенаправленность и результативность, присущие деловому дискурсу в целом, являются и конституирующими признаками дискурса трудоустройства. *Дискурс трудоустройства* – это процесс целенаправленного коммуникативного взаимодействия участников рынка труда по поиску работы или работника, в котором использование языка имеет важнейшее значение для достижения результата.

Дискурс трудоустройства характеризуется сложной интеракциональной структурой, состоящей из следующих пар дискурсивных событий:

- Объявление работодателя о вакансии – реакция кандидата на объявление о вакансии

- Приглашение на собеседование – реакция кандидата в виде принятия приглашения или отказа от приглашения
- Собеседование – устное коммуникативное взаимодействие кандидата и потенциального работодателя - *сообщение кандидату о результате интервью*: предложение трудоустройства (положительный результат) или отказ в трудоустройстве (негативный результат);
- Заключение контракта (трудового договора).

Каждое дискурсивное событие реализуется определенными типами текстов: объявление о вакансии, сопроводительное письмо, резюме, рекомендательное письмо, характеристика и другие.

Дискурс оперативного взаимодействия является следующим типом делового дискурса. Вне зависимости от профессиональной или социальной сферы, любая институциональная система нуждается во внутреннем регулировании, координации, управлении. Обсуждение текущих вопросов, постановка и решение проблем, информирование и побуждение к действию, каждодневная рутинная коммуникация в институциональной иерархии – вот характерные признаки рабочего дискурса или дискурса *оперативного взаимодействия*. *Дискурс оперативного взаимодействия* – это процесс оперативно-коммуникативного взаимодействия на рабочем месте для решения текущих вопросов. Дифференциальными признаками дискурса *оперативного взаимодействия* являются следующие:

- дискурс имеет общую цель: организация и координация действий сотрудников для решения проблем;
- дискурсивные события устного модуса (например, заседание, совещание, планерка) обязательно имеют письменную реализацию в виде текстов протоколов, решений постановлений;
- дискурсивные события письменного модуса (обмен электронными сообщениями, служебными записками) существуют и реализуются в виде текстов.

Безусловно, дискурс оперативного взаимодействия будет иметь свои особенности в зависимости от профессиональной сферы: коммерческий или финансовый дискурс реализуется в таких дискурсивных событиях или жанрах, которых не будет в научном или рекламном дискурсах. Тем не менее необходимость внутреннего регулирования деятельности придает ему универсальный характер делового дискурса. Следовательно, коммуникация на рабочем месте с целью решения оперативных вопросов (постановка задачи, ее обсуждение, решение) определяет содержание дискурса оперативного взаимодействия.

Третьим типом делового дискурса является *кадровый дискурс*. Мы определяем его как коммуникативное взаимодействие внутри организации между работодателем и работником по вопросам должностного положения и карьерного роста последнего. К его *дифференциальным признакам* мы относим следующие:

- кадровый дискурс имеет общую цель: регламентация, оценка и изменение иерархического, должностного или имиджевого статуса сотрудника;

- кадровый дискурс включает *оценку* определенных качеств сотрудника – участника дискурса, которое предваряет любое решение относительно изменения его иерархического статуса. Оценивание может осуществляться в ходе как отдельного дискурсивного события устного модуса (заседание аттестационной комиссии), так и реализовываться в письменном модусе в виде самостоятельных текстовых жанров (evaluation form, appraisal form, характеристика);
- кадровый дискурс объединяет дискурсивные события *планового* характера, имеющие ритуальный формализованный характер (выборы на должность, аттестация, annual evaluation report) и дискурсивные события *спонтанного* характера, возникающие под воздействием непредвиденных обстоятельств (внезапное возникновение вакансии или сокращение должности, обращение сотрудника по кадровому вопросу и др.)
- кадровый дискурс реализуется в специфических дискурсивных событиях и манифестирующих их типах текстов: это могут быть выборы и избрание по конкурсу, назначение, увольнение, перевод на другую должность, поощрение, взыскание и др.

В заключение отметим, что три рассмотренных дискурса имеют зоны пересечения или смежные дискурсивные события. Так, кадровые дискурсивные события (приказ о назначении, увольнении) являются одновременно событиями дискурса трудоустройства. Дискурсивные события оперативного взаимодействия, такие как объявления о предстоящих событиях (вакансиях) смежные области с кадровым дискурсом и дискурсом трудоустройства. Это также свидетельствует о тесных взаимосвязях между тремя типами дискурса и их типологической и категориальной принадлежности к деловому метадискурсу.

Литература

1. *Карасик В.И.* О типах дискурса // Языковая личность: институциональный и персональный дискурс: сборник научных трудов. Волгоград: Перемена, 2000.
2. *Стернин И.А.* Введение в речевое воздействие. Воронеж, 2001. 252с.
3. *Ширяева Т.А.* Когнитивная модель делового дискурса. Пятигорск: ПГЛУ, 2006. 256 с.
4. Talk, Work and Institutional Order: Discourse in Medical, Mediation and Management Settings//Sarangi S. and Roberts C.(eds.). Berlin; New York: Mouton de Gruyter, 1999. 486p.