

© 2012 г. А.О. Стеблецова
УДК 81

ДИСКУРСИВНОЕ СОБЫТИЕ КАК ЕДИНИЦА ОПИСАНИЯ ДИСКУРСА ТРУДОУСТРОЙСТВА

Вопросы моделирования, структурирования и описания дискурса являются актуальной проблемой современной теории дискурса или дискурс-анализа [1]. Российские и зарубежные лингвисты предлагают различные подходы к проблеме описания дискурса, при всем разнообразии которых обычно выделяют коммуникативное событие или коммуникативный эпизод как релевантную единицу устного модуса дискурса (на макроуровне) и текст как единицу анализа письменного модуса дискурса (на макроуровне) [2; 3; 4]. В ходе собственного исследования дискурса трудоустройства англоязычной и русскоязычной коммуникативных культур мы пытались определить общие методологические основы анализа, выявить его дискретные единицы. Выдвинута гипотеза о возможности построения прагмалингвистической модели описания трудоустройства на материале наиболее распространенных и широко используемых текстов данной сферы (объявление о вакансии, резюме, рекомендация и др.). Однако создание дискурсивной модели трудоустройства только на основе текстового материала без учета устного модуса дискурса существенно исказило бы наши представления о коммуникативном взаимодействии по поводу работы. Поэтому мы смоделировали интеракционную структуру дискурса трудоустройства с помощью представляющих его дискурсивных событий. Определение единых параметров дискурсивного события служит методом последующего сопоставительного анализа трудоустройства в англоязычной и русскоязычной коммуникативных культурах.

Дискурсивное событие представляет собой отдельный фрагмент дискурса, объединенный общей темой, жанром, участниками и типом текста [5]. Характерной особенностью трудоустройства является письменный модус его функционирования. Каждое дискурсивное событие (*далее* ДС) репрезентируется определенным типом текста, который является ядерным, но не

единственным компонентом ДС. Ниже мы представляем описание ключевых ДС англоязычного дискурса трудоустройства (*далее* АДТ) и русскоязычного дискурса трудоустройства (*далее* РДТ) сферы образования. Выделение дискурсивных событий трудоустройства происходило эмпирическим путем:

а) на основе социокультурной практики поиска работы и коммуникативного взаимодействия представителей языковых сообществ по этому поводу;

б) на основе литературы как научного [6; 7], так и научно-популярного и справочного характера, содержащей образцы текстов и рекомендации по трудоустройству [8; 9; 10];

в) на основе собственного корпуса аутентичных письменных источников (письма по поводу трудоустройства, резюме, объявления и др.) При анализе использовался аутентичный материал текстов дискурса трудоустройства британских, американских и российских университетов и колледжей, российских негосударственных образовательных центров, а также текстов британских, американских и российских сайтов, связанных с трудоустройством, таких как jobsearch.about.com, CareerBuilder.com, www.job-hunt.org, www.myjobsearch.com, www.agencycentral.co.uk, www.jobsite.co.uk, Jobs and Vacancies at Oxford www.ox.ac.uk, Job Opportunities at Cambridge www.cam.ac.uk, Employment www.harvard.edu, Работа.ру, Career.ru, vakant.ru, "Работа в России" – официальный сайт Роструда, федеральная Служба по Труд и Занятости www.trudvsem.ru, сайты агентств по трудоустройству: ispf.ru/vacancyagency, www.kadrovoeagentstvo.ru

Следующие дискурсивные события представляют обобщенную или типичную модель дискурса трудоустройства.

ДС «объявление о вакансии» носит *инициативный характер*. Его целью является информирование потенциального кандидата об открывшейся вакансии. Дискурсивный жанр – объявление реализуется следующими основными компонентами:

Таблица 1

ДС «объявление о вакансии» и его компоненты

	АДТ	РДТ
дискурсивный жанр	объявление о вакансии	
тип текста	Job Advertisement, Job Description, Job Specification	объявление о вакансии
тема текста	вид работы, ее содержания, требования к соискателю	
форма текста	письменная (в бумажном и электронном видах)	

канал передачи	печатные СМИ, Интернет	Печатные СМИ, телевидение, Интернет,
тональность \ регистр коммуникации	деловая, нейтральная	

Инициативным участником ДС «объявление о вакансии» является работодатель, выступающий *автором* текста. *Адресатом текста* является кандидат. На данном этапе дискурса его участие не имеет вербальной манифестации.

ДС «реакция на объявление о вакансии» носит характер *реагирования*. Его *целью* является выражение заинтересованности в открывшейся вакансии, выражение готовности ее занять, то есть официальное соискательство должности. Имплицитной целью является стремление попасть на интервью. Поэтому данный этап дискурса может стать ключевым для обоих участников: по ознакомлении с текстами Application Letter и резюме потенциальный работодатель или некто, исполняющий его функцию (менеджер по подбору кадров) принимает решение об отборе кандидатов для собеседования. Именно на этом этапе англоязычный участник дискурса job seeker меняет свой ситуативно-ролевой статус на applicant, а русскоязычный потенциальный кандидат на должность обретает ситуативно-ролевой статус соискателя. Дискурсивный *жанр* ДС «реакция на объявление о вакансии» и компоненты, его реализующие, выглядят следующим образом:

Таблица 2

ДС «реакция на объявление о вакансии» и его компоненты

	АДТ	РДТ
дискурсивный жанр	Application, CV, Resume	резюме
тип текста	Application \ Cover Letter, Application Form CV, Resume	резюме
тема текста	профессиональные, деловые качества соискателя, демонстрирующие его соответствие искомой должности	
форма текста	письменная (в бумажном и электронном видах)	
	стандартизованная, унифицированная особенно для Application Form, CV	часто произвольная (в бумажном виде); стандартизованная (в электронном виде при заполнении готовой формы)
канал передачи	почта, Интернет	
тональность \ регистр коммуникации	деловая, нейтральная	

Основным участником ДС «реакция на объявление о вакансии» и автором всех типов текста является соискатель должности. Адресатом текстов выступает потенциальный работодатель.

ДС «запрос о вакансии» является альтернативным ходом первого этапа дискурса трудоустройства. Его особенность заключается в том, что оно не обязательно присутствует в структуре дискурса, но в случае присутствия занимает инициативную позицию. Это ДС является свободным коммуникативным действием кандидата на должность, который начинает поиск работы, независимо от ДС «объявление о вакансии». Таким образом, ДС «запрос о вакансии» является *инициативным* ходом в дискурсе. Его *цель* несколько отличается в зависимости от национальной отнесенности дискурса и может принимать две основные формы: стремление кандидата заявить о своих профессиональных амбициях или получение информации о потенциальных вакансиях. Участником-инициатором данного ДС и автором текстов является потенциальный кандидат на должность, адресатом – потенциальный работодатель или агентство по найму. Дискурсивный жанр ДС «запрос о вакансии» и компоненты, его реализующие, выглядят следующим образом:

Таблица 3

ДС «запрос о вакансии» и его компоненты

	АДТ	РДТ
дискурсивный жанр	Unsolicited Application	Запрос о вакансии, объявление
тип текста	Unsolicited Application Letter,	Письмо-запрос, объявление – предложение
тема текста	профессиональные, деловые качества соискателя	вакансия
форма текста	письменная, произвольная (в бумажном и электронном виде)	письменная, произвольная (чаще в бумажном виде)
канал передачи	почта, Интернет	
тональность \ регистр коммуникации	деловая, нейтральная	деловая, нейтральная, иногда неофициальная

В АДТ коммуникативные действия в рамках ДС «запрос о вакансии» (создание текста Unsolicited Application и рассылка его адресатам, а также рассылка CV в компании или банки CV) служит макростратегией по поиску ра-

боты в общем дискурсе трудоустройства – так называемый *broadcasting*. К нему обычно прибегают кандидаты с небольшим профессиональным опытом или совсем без него, стремящиеся скорее заявить о себе на рынке труда, чем реально претендующие на конкретную должность.

В РДТ на этом этапе кроме традиционных и распространенных в недалеком прошлом писем-запросов о вакансиях в последние годы широко используются объявления соискателей с предложением своих профессиональных услуг, размещаемые в Интернете на специальных сайтах по трудоустройству. При всех отличиях от англоязычных аналогов, эти объявления – предложения функционально с ними схожи, так как соискатели также стремятся заявить о себе как можно более широкому кругу потенциальных работодателей, привлечь внимание к своим профессиональным качествам.

ДС «реакция на запрос о вакансии» является *реактивным* ходом дискурса и носит произвольный характер. Реагирование может принимать разные формы, причем как вербальные, так и невербальные. За невербальной формой – молчанием кроется негативная реакция со стороны потенциального работодателя, имплицитный отказ, незаинтересованность в его профессиональных услугах. Вербальная реакция также может быть позитивной и негативной. Ее автором является потенциальный работодатель, а адресатом – потенциальный кандидат. Дискурсивные *жанры* и компоненты, их реализующие, могут выглядеть следующим образом:

Таблица 4

ДС «реакция на запрос о вакансии» в АДТ и его компоненты

тип реакции	АДТ	
	позитивная	негативная реакция
дискурсивный жанр	приглашение на интервью	молчание \ ответ, не содержащий приглашения
тип текста	Invitation Letter – письмо-приглашение	Thank-you Letter- письмо с благодарностью за проявленный интерес
тема текста	интервью	благодарность
форма текста	письменная (в бумажном и электронном виде)	
канал передачи	почта, Интернет	почта, Интернет
тональность \ регистр коммуникации	деловая, нейтральная	

ДС «реакция на запрос о вакансии» в РДТ и его компоненты

тип реакции	РДТ	
	позитивная	негативная реакция
дискурсивный жанр	сообщение	молчание, отрицательный ответ
тип текста	письмо-сообщение о наличии вакансий	письмо-сообщение об отсутствии вакансий
тема текста	наличие вакансий	отсутствие вакансий
форма текста	письменная (в бумажном и электронном виде)	
Канал передачи	почта, Интернет	
тональность \ регистр коммуникации	деловая, нейтральная	

ДС «запрос рекомендации» является не обязательным коммуникативным действием *инициативного характера*. Как правило, инициатором этого дискурсивного события выступает потенциальный работодатель, который заинтересовался CV потенциального кандидата и хочет получить о нем более полную информацию. Позволим себе опустить детальное описание этого ДС и перейти к следующему.

ДС «рекомендация» является коммуникативным действием реактивного характера. Его *участниками* являются бывший и потенциальный работодатели кандидата, первый из которых выступает в качестве рекомендателя – *автора* рекомендации, второй – в качестве его *адресата*. *Целью* ДС является предоставление потенциальному работодателю необходимых сведений о потенциальном кандидате. Дискурсивный *жанр* и компоненты, его реализующие, выглядят следующим образом:

Таблица 6

ДС «рекомендация» и его компоненты

дискурсивный жанр	АДТ	РДТ
	тип текста/ сообщения <td>Reference Letter</td> <td>рекомендательное письмо</td>	Reference Letter
тема текста	предоставление рекомендации	
форма текста	письменная (в бумажном или электронном виде)	
канал передачи	почта, Интернет	
тональность \ регистр коммуникации	деловая, нейтральная	

Жанр рекомендательного письма относительно новый для русскоязычного дискурса трудоустройства. Его функциональными аналогами яв-

ляются характеристика, заключение по кандидатуре и другие типы текстов. Рекомендательное письмо наиболее закрепились в определенных, как правило, частных сферах профессиональной деятельности (охранный бизнес, медицина, работа с детьми).

ДС «приглашение на собеседование» является коммуникативным действием *инициативного* характера. Оно является первым успешным результатом дискурса, которого добивается кандидат на должность. С прагматингвистической точки зрения оно свидетельствует об эффективности примененных кандидатом дискурсивных стратегий и речевых средств, а также о результативности коммуникативных усилий, затраченных работодателем или других участников дискурса (агентов по найму, менеджеров по кадрам) по отбору кандидатов для интервью.

Инициатором ДС «приглашение на собеседование» является потенциальный работодатель или его представитель, который является автором текста приглашения, а адресатом – потенциальный кандидат на должность. *Цель* ДС – приглашение соискателя на собеседование. Позволим себе опустить детальное описание этого ДС и перейти к следующему.

ДС «реакция на приглашение на собеседование» носит характер *реагирования*. Участником ДС и автором текста ответа на приглашение является кандидат \ соискатель должности, *адресатом* – потенциальный работодатель или его представитель, проводящий интервью \ собеседование. *Цель* данного ДС – информирование адресата о решении соискателя принять или отклонить приглашение. Наиболее естественной реакцией является принятие приглашения, так именно оно и является первой дискурсивной целью соискателя. Однако если по каким-то причинам соискатель отказывается от участия в дальнейших событиях дискурса, его реакцией будет отказ от участия в интервью, сопровождаемый извинением.

Таким образом, ДС «реакция на приглашение на собеседование» является заключительным для *первого этапа* дискурса трудоустройства. Характерная особенность этого этапа заключается в том, что все дискурсивные события проходят в письменной форме. В отсутствие непосредственных визуальных контактов между участниками дискурса создаваемые в ходе интеракции тексты выполняют функцию представителей своих авторов для адресата. Они и инструмент коммуникативного воздействия на адресата, и вербальный «пор-

трет» своего автора. В этих условиях участникам, прежде всего, кандидату на должность, не достаточно только профессиональной компетентности. Он еще должен иметь запас социокультурных знаний, коммуникативных и языковых навыков и умений, владеть широким арсеналом дискурсивных стратегий и приемов, то есть быть настолько дискурсивно компетентным, чтобы убедить в своей профессиональной компетентности других участников дискурса посредством создаваемых им текстов.

Второй этап дискурса трудоустройства является ключевым для участников дискурса. У соискателей должности, отобранных для участия в собеседовании, появляются новые коммуникативные возможности для воздействия на потенциального работодателя во время личного общения. У потенциального работодателя – дополнительный материал для принятия решения о назначении на должность. Рассмотрим основные дискурсивные события этого этапа.

ДС «собеседование» открывает последовательность второго этапа. Это первое дискурсивное событие, проходящее при непосредственном (физическом) участии *потенциального работодателя* или его представителей и *соискателя* должности.

Основной дискурсивной *целью* ДС «собеседование» является выбор наиболее подходящего на должность соискателя. Для достижения этой цели участники решают ряд дискурсивных *задач*:

- соотнесение «письменного образа» соискателя с его личным имиджем (потенциальный работодатель);
- подтверждение, уточнение, верификация информации, содержащейся в резюме соискателя (потенциальный работодатель);
- оценка личностных и коммуникативных качеств соискателя (потенциальный работодатель);
- принятие решения относительно соответствия соискателя должности (потенциальный работодатель);
- использование всех доступных вербальных и невербальных средств (внешний вид, поза, жестикация и др.) для убеждения в своем соответствии искомой должности (соискатель).

ДС «собеседование» имеет *институализированный характер* и достаточно жестко регламентированную последовательность дискурсивных действия, *Коммуникативный регистр* – деловой, *тональность* общения – ней-

тральная, обычно дружелюбная. При его описании необходимо учитывать параметры *пространственного и временного контекста* (офисное помещение, заранее назначенное рабочее время), *устную форму* интеракции, *коммуникативно-ситуативные роли* участников (интервьюер – интервьюируемый), *последовательность коммуникативного обмена* между ними (вопрос-ответ), используемые ими *дискурсивные стратегии* аргументации и вежливости, а также речевые средства, их реализующие, дискурсивные нормы ожидания и интерпретации дискурса. Дискурсивный жанр собеседования реализуется в форме устного диалога.

ДС «сообщение о результатах собеседования» может принимать две основные формы в зависимости от результатов собеседования. В случае положительного результата, то есть когда соискатель отбирается на должность, сообщение принимает вид предложения должности. В противном случае, когда соискатель не проходит собеседование и не отбирается на должность, ДС информирует его об этом. Таким образом, *целью* ДС «сообщение о результатах собеседования» является предложение работы или сообщение о негативном для соискателя исходе собеседования. Сообщение о негативных результатах собеседования, то есть отклонение кандидатуры, является заключительным событием дискурса. В случае предложения должности дискурс продолжается.

Участниками дискурса являются потенциальный работодатель – автор текста – предложения должности или отклонения кандидатуры, адресат – соискатель. Позволим себе опустить детальное описание этого ДС и перейти к следующему.

ДС «реакция на предложение должности» носит характер *реагирования* и следует исключительно за вариантом ДС «сообщение о результатах собеседования» – ДС «предложение должности». Его *целью* является подтверждение согласия занять искомую должность. *Участниками* ДС являются соискатель должности – *автор* текста и работодатель – *адресат*.

Необходимо указать, что в дискурсивной практике бывают случаи негативной реакции на предложение должности. Это может произойти, когда соискатель является участником одновременно двух или более ДС «собеседование», в результате которых получает как минимум два предложения должности. При таком развитии дискурса, соискатель реагирует отказом на предло-

жение одной из должностей, выступая, тем самым, участником ДС «отказ от предлагаемой должности». В ходе данного ДС соискатель – автор текста немедленно письменно сообщает о своем отказе от должности адресату – потенциальному работодателю, как правило, с объяснением причин отказа, что соответствует дискурсивным нормам ожидания.

ДС «заключение трудового договора» (контракта) является заключительным ходом дискурса трудоустройства, знаменующим его положительный результат для всех участников. Как указывалось выше, практически любое из дискурсивных событий может стать заключительным по инициативе одного из участников. И действительно, далеко не каждый раз, участники дискурса трудоустройства, вступая в дискурсивное взаимодействие, последовательно проходят все его этапы, все дискурсивные события, приходя к ДС «заключение трудового договора». Однако именно участие в этом дискурсивном событии свидетельствует о получении желаемого результата, достижении общей цели дискурса трудоустройства – получение должности (для соискателя), заполнение вакансии (для работодателя).

Заключение трудового договора полностью меняет дискурсивную ситуацию и дискурсивные статусы участников. Потенциальный работодатель обретает по отношению к новому работнику статус работодателя (employer), а соискатель – статус работника (employee). Таким образом, целью ДС заключение трудового договора является формирование новой предметной ситуации, закрепление новых дискурсивных отношений между участниками, их новых статусов.

В АДТ основным жанром этого события является Employment Contract (трудовой договор). Этот текст имеет *институализированный характер* как по форме, так по содержанию. В РДТ отмечено большее жанровое разнообразие. При наличии аналогичного текста трудового договора, существуют еще *заявление о приеме на работу, приказ о приеме на работу, запись в трудовой книжке*.

Подведем итоги. Мы рассмотрели дискурс трудоустройства в виде интеракциональной последовательности, состоящей из двенадцати типичных дискурсивных событий. Каждое событие определено как заверченный фрагмент коммуникации, обладающий сложной многокомпонентной структурой. Дискурсивное событие характеризуется прагматической целью и местом в дис-

курсе, определенными участниками и жанром. Его ядром в письменном модуле является текст с соответствующим событию типом, темой, каналом передачи, а также коммуникативной тональностью. Дискурсивное событие, таким образом, является релевантной единицей анализа дискурса, и его использование в данном качестве возможно и целесообразно. Дальнейшее прагматингвистическое описание ядерных текстов трудоустройства исследуемых культур с последующим их сопоставлением позволит выйти за рамки структуралистского представления о коммуникативном процессе трудоустройства и создать его языковую и социокультурную модель.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Ширяева, Т.А.* Когнитивная модель делового дискурса. Пятигорск, 2006.
2. *Карасик, В.И.* Языковой круг: личность, концепты, дискурс. Волгоград, 2002.
3. *Кашкин, В.Б.* Сопоставительные исследования дискурса // Концептуальное пространство языка. Тамбов, 2005.
4. *Кибрик, А.А.* Модус, жанр и другие параметры классификации дискурсов / А.А. Кибрик // Вопросы языкознания, 2009. №2.
5. *Стеблецова, А.О.* Дискурс трудоустройства: англоязычная и русскоязычная сферы образования. Лэмберт Академик Паблишинг: Берлин, 2011.
6. *Fairclough, N.* Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language. London: Longman, 1995.
7. *Scollon, R and S.W. Scollon.* Intercultural Communication. Oxford: Blackwell
8. *Taylor, S.* Model Business Letters, E-mails and Other Business Documents (sixth ed.) – London: Pearson Education Limited, 2004.
9. *Vick, Julia M. and Furlong Jennifer S.* The Academic Job Search Handbook/ –Philadelphia, Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, 2008.
10. *Williams, L.* Ultimate Job Search (2nd ed.) London: Kogan Page Limited, 2008.

LITERATURE

1. *Shiryaeva T.N.*, Cognitive Model of Business Discourse/ T.N. Shiryaeva/Monograph – Pyatigorsk: PGLU, 2006.
2. *Karasik V.I.*, Language Circle: Personality, Concepts, Discourse/ V.I. Karasik/ Volgograd: Peremena, 2002.
3. *Kashkin V.B.* Comparative Discourse Studies./V.B. Kashkin//Conceptual Language Space. Tambov:TGU, 2005.
4. *Kibrik, A. A.* Modus, Genre and Other Parameters of Discourse Classification / A.A.Kibrik // Voprosy Yazykoznanania, 2009. №2.
5. *Stebletsova, A.O.* Employment Discourse: English-speaking and Russian Speaking Education Sheares/ A.O. Stebletsova// – Lambert Academic Publishing: Berlin, 2011.
6. *Fairclough, N.* Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language. London: Longman, 1995.
7. *Scollon, R and S. W. Scollon.* Intercultural Communication. Oxford: Blackwell
8. *Taylor, S.* Model Business Letters, E-mails and Other Business Documents (sixth ed.) – London: Pearson Education Limited, 2004
9. *Vick, Julia M. and Furlong Jennifer S.* The Academic Job Search Handbook/ –Philadelphia, Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, 2008
10. *Williams, L.* Ultimate Job Search (2nd ed.) London: Kogan Page Limited, 2008.

Воронежская государственная

медицинская академия имени Н.Н. Бурденко

16 октября 2012 г.