



## ТИП КОММУНИКАТИВНОГО ДЕЙСТВИЯ В ДИСКУРСЕ: ВЕРИФИКАЦИЯ В РАМКАХ ЖАНРА

*В.А. Митягина*

Современный уровень исследований коммуникативных процессов и феноменов в разных контекстах современной антропологической парадигмы демонстрирует высокую эффективность междисциплинарного подхода. Изучение коммуникации в координатах «языковая личность – лингвокультурный концепт – дискурс» выступает в качестве конкретизации социокультурной триады «личность – культура – общество», а дискурс являет собой предмет исследования, позволяющий рассматривать герменевтический круг «взаимодополнительности»: коммуникативное поведение языковой личности отражает ее языковое сознание, детерминированное определенной констелляцией лингвокультурных концептов (см.: [2]).

В дискурсе в разных жанрах совершаются коммуникативные действия, совокупность которых составляет функциональную характеристику лингвокультуры в форме коммуникативного поведения этнокультурного сообщества. Выделение типа коммуникативного действия как методологического инструмента в исследовании коммуникации представляется необходимым в анализе коммуникации как социокультурного процессуального континуума.

Интенциональная характеристика, которая стала базовой в типологии социального действия М. Вебера [1, с. 607], первична для анализа коммуникативного действия в дискурсе, потому что схема действия обусловлена установками сценариев интеракций. Классифицировать коммуникативные действия в аспекте данной характеристики логично в пределах четырех типов.

**Целерациональное коммуникативное действие** основывается на четком осознании цели, отличается направленной соотносительностью с языковыми средствами, адекватными достижению данной объективной цели.

**Ценностно-ориентированное коммуникативное действие** основывается на вере в безусловную ценность данного действия, само-

достаточного и независимого от его возможных результатов. В отличие от целерационального, смысл ценностно-ориентированного действия заключается не в достижении внешней цели, а в подчиненности определенным «заповедям» и «требованиям», в следовании которым действующий индивид видит свой долг. Обозначение данного действия как ценностно-ориентированного, а не ценностно-рационального, как у М. Вебера, подчеркивает то обстоятельство, что следование ценностной установке в большом количестве случаев выходит за рамки рационального, реализует социокультурно обусловленную модель коммуникативного поведения.

**Традиционное коммуникативное действие** является обусловленным менталитетом процессуальным шагом обычного повседневного поведения людей, в котором существенную роль играет следование традиции, обычаю.

**Аффективное коммуникативное действие** зависит от эмоционального состояния действующего субъекта и совершается как демонстрация данного состояния.

Исследование институционального дискурса стало весьма популярным в современной коммуникативной лингвистике в силу того, что в институтах происходит своего рода «консервация» языка как средства «трансгенерационного» общения, как «ткани» культуры, потому что социальные действия осуществляются в их пределах как «типические». Ю.М. Лотман подчеркивал, что «культура есть форма общения между людьми и возможна лишь в такой группе, в которой люди общаются» [3, с. 6]. Интервью при устройстве на работу представляется достаточно интересной для верификации типов коммуникативного действия социальной интеракцией, потому что используемые в данном жанре делового дискурса языковые формы отличает высокая степень близости к параметрам «идеальной речевой ситуации» и «идеального говорящего» (Н. Хом-

ский), и дискурс как «поиск лучшего аргумента» (Ю. Хабермас) получает, таким образом, высшие степени идеализации всех параметров.

Интенциональную характеристику коммуникативного действия представляется необходимым дополнить некоторыми конституирующими коммуникацию оппозициями: такими являются, прежде всего, личностная или статусная (особенно значимая в институциональном дискурсе) маркированность действия, его вербализованность и невербализованность, а также перформативность и неперформативность. Отметим, что невербальный компонент интервью как коммуникативной интеракции описан в большом количестве изданий – умение быть правильно одетым и продемонстрировать соответствующие манеры играет весьма существенную роль в институциональной коммуникации в целом и для соискателя при приеме на работу в частности. В данной статье объектом анализа является вербальное оформление данной интеракции, которое создает максимальную часть социокommunikативного эффекта интервью.

Современные исследования коммуникативных процессов, которые, по критическому замечанию немецкого лингвиста У.А. Шмидта, сводятся к коммуникативно-прагматическим и теоретико-дискурсивным, до сих пор не сделали объектом изучения диалогические тексты, вербализующие интеракцию кандидата и работодателя/специалиста по подбору персонала, несмотря на несомненную актуальность построения теоретической модели коммуникации в данной сфере [4, S. 23]. Это, безусловно, связано с проблемой обеспечения необходимого для анализа текстового материала: собеседования проводятся конфиденциально, ни протокол, ни стенографические или аудиозаписи не доступны, даже если ведутся, поэтому формирование репрезентативного корпуса текстов весьма затруднительно по различным, в первую очередь правовым, причинам. Сложность получения речевых экспликаций компенсируется тем, что для анализа доступны оформляющие коммуникативные действия, в данном дискурсе – актуальная система правил поведения и набор используемых и рекомендуемых языковых средств. Данные такого рода – в огромном количестве печатных и электронных изданий, посвященных советам и

рекомендациям относительно поиска и устройства на работу. Анализ коммуникативных действий в собеседовании в форме вопросов и ответов проводится в их соотносительности с типом интервью, а в качестве материала выступают подобранные в немецкоязычных и русскоязычных электронных изданиях аналоговые варианты соответствующих языковых экспликаций.

**Биографические собеседования** строятся вокруг фактов из жизни кандидата, его прошлого опыта. В ходе такого интервью выражаются просьбы и задаются вопросы следующего плана:

*Расскажите о своей прошлой работе. // Почему Вы выбрали именно тот институт, в который поступили? // Erzählen Sie doch mal ein bisschen von sich!*<sup>1</sup>

Цель интервьюера состоит вовсе не в получении фактической информации (кандидат все необходимое написал в резюме), а в желании обозначить свою ведущую позицию и добиться спонтанной реакции кандидата на спонтанный вопрос. Избираемая форма глагола соответствует конкретной задаче побудить кандидата осуществить самопрезентацию, и рассматриваемые как удачные краткие, по существу ответы должны реализовать причинно-следственную связь, которая может подчеркнуть возможности кандидата на работе в желаемой должности:

*Я учился в политехе, но лекции по политэкономии были такими интересными, что второе высшее по специальности «Аудит» стало осуществлением мечты. // Ich war drei Jahre Prüfungsassistent bei einer WP-Gesellschaft und habe deshalb tiefen Einblick ins Controlling gewonnen. Deshalb wird es mir leicht fallen, mich in die vakante Position eines Controllers einzuarbeiten.*

Данные предложения выражают целерациональные личностно-ориентированные коммуникативные действия, которые могут достаточно легко трансформироваться в аффективные, если кандидат «поддастся» на провокацию интервьюера и личностная ориентированность действия выйдет за рамки рационального. Таковым может быть актуализируемый именно в данном типе интервью решающий для перспективы кандидата вопрос о причине смены работы:

*Warum bleiben Sie nicht bei Ihrer jetzigen/vorigen Firma? // Почему Вы решили искать другую работу? // Почему Вы ушли с последнего места работы?*

Типичным, но неудачным, с точки зрения специалистов кадровых агентств, ответом на этот трудный целерациональный вопрос является следующий вариант:

*Mit meinen Vorschlägen komme ich nicht durch. Mein Chef gibt mir keine Chance. Außerdem werde ich schlechter bezahlt als die meisten Kollegen. // Было сложно проявить себя, начальству инициативные не нужны. Да и зарплата не устраивала.*

Недостаток ответа такого рода заключается в том, что он выдает нытика, лишённого пробивных качеств, что проявляется в отсутствии подлежащего, выраженного формой первого лица. Кроме того, интервьюеру вряд ли понравится критика бывшего руководства, поэтому такой целерациональный ответ большинством консультантов-рекрутеров признается как «дискредитирующий» соискателя. Достижению глобальной цели кандидата – получению работы – такой ответ вряд ли послужит, поскольку прямота в данном случае говорит вовсе не об умении естественно себя вести, а о неумении устанавливать причинно-следственные связи и выражать их с помощью соответствующей синтаксической структуры. Гораздо более адекватным цели данного действия является ориентированный на перспективу вариант ответа, еще раз демонстрирующий мотивацию кандидата, в котором активны функции форм личного и притяжательного местоимения:

*Ich suche neue Perspektiven. Die Möglichkeiten bei Ihnen bestehen bei meinem jetzigen Arbeitgeber nicht. // Я хочу делать то, что я могу. На Вашем предприятии в данной должности я вижу для себя перспективу профессионального роста.*

Такой ответ может стать шагом к успеху, потому что подчеркивает честность и инициативность соискателя: здесь и в немецком, и в русском вариантах ответов доминирует подлежащее в форме «Я», а интерпретация оппозиции «прежняя работа :: новая работа» выражает направление аргументации со всей очевидностью.

«Трудные» вопросы в рамках биографического собеседования, в принципе, неправомерны, но они включены в целерациональную программу коммуникативных действий интервьюера в сравниваемом корпусе текстов и в немецком, и в русском языке, например:

*Вы указали в резюме, что Вы замужем. У Вас есть дети? Планируете еще детей? Когда? // Wollen Sie dem nächst schwanger werden, oder sind sie es schon?*

Отметим, что такие провокационные вопросы отличаются «параллельностью» в обеих лингвокультурах, но в немецком варианте имеет место открытая конфронтация и с канонами институциональной коммуникации, основанной на вышедших из кургуазных кодексов общеевропейских ценностях статусно-ориентированного общения, и с правилами соблюдения нормы приватности в межличностных интеракциях. Таким образом, целерациональная программа интервьюера реализуется в данном контексте с помощью негативной формы ценностно-рационального действия, рассчитанной на проверку умения кандидата дать целерациональный ответ, не совершив провоцируемого аффективного действия.

Следует подчеркнуть, что «трудные» вопросы имеют место и в других типах интервью, и стратегическая целерациональная программа участников данной интеракции реализуется в соответствии с конкретными задачами. Так, в **ситуационном (поведенческом) собеседовании** часто используются реальные или гипотетические ситуации, связанные с будущей деятельностью кандидата, чтобы оценить его способности решать определенные проблемы:

*Приведите пример ситуации, когда перед Вами стоял выбор между двумя важными заданиями с критическим сроком. Как Вы решали, что сделать, кого задействовать? Каков был результат? // Was würden Sie mit einem Mitarbeiter machen, der häufig zu spät kommt?*

И русскому, и немецкому кандидату, в принципе, сложно дать ответ, характеризующий его как «универсального солдата», который все может и все знает, поэтому с позиций специалистов-практиков деловой коммуникации предпочтительны личностно-ориентированные ответы, где целерационально доминирует «Я» кандидата:

*В такой ситуации всегда стоит выяснить, насколько «важное впереди срочного», что я и делаю. // Ich spreche den Mitarbeiter an, frage nach Gründen, versuche mit ihm eventuelle Probleme zu lösen. Wenn das nicht hilft, drohe ich mit Konsequenzen.*

Личность кандидата должна быть проявлена не менее ярко и в **критериальном собеседовании**. Очень часто стандартный вопрос позволяет легко ранжировать кандидатов, поскольку ответ конгруэнтен и дает представление о том, насколько инициативен, честлив потенциальный сотрудник:

*Где вы видите себя через пять, десять и пятнадцать лет?/In welcher Position sehen Sie sich in fünf Jahren? // Надеюсь, что буду руководить отделом стратегического менеджмента. // In fünf Jahren möchte ich das Auslandsgeschäft aufbauen.*

Изыскательность в русском ответе и сослагательность в немецком, в принципе, однозначно выражают модальность желания, и здесь можно говорить об определенной стереотипичности целерационального оформления ответных реплик.

Отношение к критике также составляет предмет критериального собеседования, и достаточно частотен целерациональный вопрос такого плана:

*Опишите ситуацию, когда ваша работа подвергалась критике. // Wie reagieren Sie auf Kritik?*

Данные вопросы направлены преследуют цель составить личностную характеристику, поэтому здесь сложно найти универсальное решение. И в русской, и в немецкой коммуникативной практике мы встречаем разные точки зрения, но они актуализируются в личностно-ориентированных перформативных действиях, которые нужны, чтобы избежать упреков в неискренности, уходе от откровенного ответа:

*Я от критики не в восторге, но пытаюсь относиться к ней конструктивно. // Kritik finde ich Klasse, weil sie mich immer weiterbringt.*

Перформативность коммуникативного действия востребована и в **стрессовом интервью**. Проблема для соискателя заключается в умении не допустить проявления аффекта (отметим, что эмоция может быть самой разной – от смятения до негодования) и достичь рациональной цели показать себя.

*Что Вы будете делать, если обнаружите, что равный Вам по должности коллега подделывает отчет о расходах? // Я не совсем понимаю, как этот вопрос относится к моим возможностям исполнять обсуждаемую работу.*

Вежливый, статусно-маркированный ценностно-рациональный ответ не подходит, потому что не дает представления о гибкости и находчивости кандидата, которые и проверяются в данном типе интервью.

Коммуникативные действия, совершаемые в пределах собеседования при приеме на работу как близкой к «идеальной» интеракции институциональной коммуникации, следует охарактеризовать как действия, которые:

- ориентированы на презентацию рациональных интенций партнеров, но реализуют не только целерациональную установку, поскольку в их совершении имеет место проявление и ценностной составляющей, и аффекта;
- достигают коммуникативного эффекта путем направленного применения когнитивной составляющей социокоммуникативной компетенции, но не являются стратегическими, как понимает перлокутивно «запрограммированные» действия Ю. Хабермас, поскольку в рамках данного жанра институционального дискурса фактор «лучшего аргумента» актуализируется в максимальной степени;
- обусловлены личностной, а не статусной ориентированностью ответов соискателя, в которых целерационально доминирует его «Я», усиленное перформативностью в некоторых видах интервью.

Таким образом, можно говорить о том, что современные коммуникативные процессы в институциональном дискурсе определяет тенденция к проявлению личностного параметра, и несомненную перспективу представляет исследование коммуникативного действия в его соотносительности с типом актора, субъекта интеракций.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> В данной статье примеры приводятся по данным следующих интернет-сайтов: <http://www.gollandia.com>; <http://www.personal.net.ua>; <http://www.prospect-job.ru>; <http://www.wiwo.de>; <http://www.absolit.de>.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вебер, М. Основные социологические понятия // Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – С. 602–643.
2. Карасик, В. И. Языковые ключи / В. И. Карасик. – Волгоград : Парадигма, 2007. – 520 с.
3. Логман, Ю. М. Внутри мыслящих миров. Человек – текст – семиосфера – история / Ю. М. Логман. – М. : Языки русской культуры, 1996. – 464 с.
4. Schmidt, U.A. Bewerbung und Vorstellungsgespräch aus dialoglinguistischer Sicht / U. A. Schmidt // Linguistik online 5. – 2000. – № 1. – S. 20–36.