

Соколова А. Г.
Житомирський державний університет
імені Івана Франка
Науковий керівник:
к. ф. н., доц. Савчук І. І.

ІНСТИТУЦІЙНИЙ ДИСКУРС СИТУАЦІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Дослідження лінгвістичних явищ через дискурсивні характеристики дозволяє визначити й систематизувати складники, параметри та чинники різних видів дискурсів. Дискурсологія як мовознавча дисципліна розкриває поняття дискурсу [7].

Дискурс (лат. *discursus* – міркування, промова) – в широкому значенні міркування. Філософська і логічна рефлексія відображає особливості дискурсу.

Актуальність роботи визначається необхідністю дослідження особливостей такого різновиду дискурсу як інституційний. Одним з найменш вивчених інституційних зразків залишається співбесіда.

Об'єктом роботи є інституційний дискурс, а предметом – особливості його реалізації у ситуації працевлаштування, а саме у якості співбесіди.

Метою статті є розкриття та вивчення особливостей дискурсу та реалізація інституційного виду дискурсу як співбесіди у ситуації працевлаштування. Реалізація мети передбачає вирішення наступних завдань: виявлення предмету дискурсології; визначення поняття "дискурс"; розкриття особливостей інституційного дискурсу; демонстрація зразків співбесіди.

Головні особливості *дискурсу* – його раціональність, осмисленість, доцільність, чіткість постановки проблем, котрі обговорюють, використання певних методів для обґрунтування певних тверджень та пошуку істини. Дискурс – це особлива розумово-мовленнєва діяльність, що має логічно визначену структуру "мета – метод – результат". Мета визначає чітку спрямованість розумово-мовленнєвої діяльності учасників дискурсу та заради чого вони ведуть діалог – пошук істини, розв'язання певних проблем і досягнення консенсусу. Метод – інтелектуальні прийоми, які використовують суб'єкти дискурсу для досягнення мети; результат – досягнення мети; кожен дискурс має контекст. Контекст дискурсу – це *ситуація* конкретного міркування, акту комунікації. Контекст може бути теоретико-пізнавальним або прагматичним та зумовлює специфіку міркувань, їх глибинний смисл, зв'язок із реальним життям людей та суб'єктів міркувань. Залежно від об'єкта виявлення смислу, тематики та значення мовних висловів контекст дискурсу може бути науковим, філософським, політичним, юридичним, релігійним та ін.

Історичність дискурсу – це просторово-часовий вимір, в якому проявляються соціально-культурні чинники, які змінюються в часі та зумовлюють особливості ведення діалогу. У комунікативному аспекті дискурс виступає як, монолог чи діалог, у процесі яких комуніканти шукають взаєморозуміння, намагаються домогтися спільного консенсусу [2].

Інституційний дискурс накладає певні формально-змістовні обмеження на мовну поведінку у різних соціальних сферах, опосередковано формуючи суспільну свідомість. Такий тип є широким поняттям, що охоплює мовну систему, мовленнєву діяльність і текст. Таке поєднання представлене у формулі: інституційний дискурс – передмова – текст – контекст.

Складова "*текст*" має інтертекстуальність, оскільки включає велику кількість прецедентних текстів та гіпертекстів. Компонент "*контекст*" складається з ситуативного, культурного контекстів та елементів відображення індивідуальних мовних картин світу суб'єктів комунікації.

Інституційний дискурс – це спілкування представників соціальних груп або інститутів один з одним. Під інституційними текстами розглядаються тексти інституційного дискурсу, як "спеціалізована, клішована" форма комунікації, учасників суспільних інститутів.

Основною ознакою інституційної мовленнєвої взаємодії є визначені контекстом дискурсивні сутності мовців, їх інституційні ролі, владні стосунки та мовленнєва поведінка.

Сучасна лінгвістика виділяє такі види інституційного дискурсу: політичний, дипломатичний, судовий, адміністративний, військовий, освітній (педагогічний), релігійний, медичний, діловий, рекламний, науковий, сценічний, масово-інформаційний та інші, їх головна ознака – нерівність комунікативних стосунків між учасниками мовленнєвої інтеракції. Ядром інституційного дискурсу є спілкування пари комунікантів з попередньо визначеними асиметричними ролями.

Е. І. Шейгал [9] виділив умови структурування жанрового простору окремих видів інституційного дискурсу, такі як: ступінь інституційності, суб'єктно-адресатні відносини, соціокультурну варіативність, ситуативну локалізацію.

Найважливішу роль у вивченні інституційного дискурсу відіграє його аксіологічна природа. Система базових цінностей визначається метою конкретного дискурсу і характерними професійними кодексами. Основними дискурсивними характеристиками інституційної мовленнєвої інтеракції є: комунікативні ролі учасників, що конвенційно та попередньо визначені і залежать від комбінації конверсаційних особливостей ситуативного та соціального контексту.

Мовленнєва інтеракція передбачає асиметричну дистрибуцію чергування та тривалості реплік між мовцями з різними інституційними сутностями. В інституційній розмові нерівномірно розподілені комунікативні права і обов'язки. Процеси використання ресурсів та конструювання дискурсивних одиниць у взаємодії залежать від їх інституційних сутностей [8].

Моделювання інституційного дискурсу передбачає чотири групи ознак: конститутивні ознаки включають учасників, умови, організацію, способи і матеріал спілкування, тобто людей в їх статусно-рольових і ситуаційно-комунікативних амплуа, сферу спілкування і комунікативне середовище, мотиви, цілі, стратегії, канал, режим, тональність, стиль і жанр спілкування і, спілкування мовою жестів (тексти і / або невербальні знаки); ознаки інституціональності фіксують рольові характеристики агентів і клієнтів

інститутів, символічні дії, трафаретні жанри і мовні кліше; нейтральні включають загально-дискурсивні характеристики, типові для будь-якого спілкування, особистісно-орієнтовані та ознаки інших типів дискурсу, тобто транспоновані.

Інституційне спілкування – це комунікація в своєрідних масках. Трафаретність спілкування кардинально відрізняє інституційний дискурс від персонального [1].

Співбесіда є різновидом інституційного дискурсу та реалізує основні характеристики такого типу комунікації. Співбесіда проходить в рамках спеціалізованої інституції та виступає як прототипне спілкування. Існує специфічна особливість – поліінституційність. Співбесіда реалізується у будь-якому закладі, де передбачені трудові відносини, незалежно від сфери комунікації: відділ кадрів, відділ трудових ресурсів, департамент праці або, за їх відсутності, відбувається безпосередньо між працедавцем та кандидатом. Домінуючий фактор професійної мови виконує функцію диференціації за фаховою приналежністю [15].

Як інституційний дискурс, співбесіда відзначається фіксованою системою комунікативних ролей та ієрархічним характером рольових відносин. Усі ролі в такому дискурсі реалізуються в ієрархічній ланцюг: начальник – підлеглий; той, хто має право ставити запитання – той, хто повинен на них відповідати [3].

Інституційність проявляється у концептуальності, яка змінює місце дискурсивних ролей. Ключові концепти спільного комунікативного простору учасників співбесіди – відповідальність, професіоналізм, досвідченість, перспективність, відданість підпорядковані концепту ідеї відповідності посаді. Специфіка співбесіди полягає у характері цього дискурсивного зразка й містить частину акторського мистецтва [6].

Перформанський характер визначає специфічні ознаки, демонструючи унікальність цього жанру, яка реалізується у гібридності та варіативності рольових відношень. Співбесіда включає елементи таких дискурсів як: діловий (елементи ділового функціонального стилю: *I would be very grateful, if Could you ...?; On behalf of our company ...*), [12] рекламний (стратегії презентації у жанрі резюме, оголошенні про найм та у співбесіді: *I tend to view success incrementally. As someone who is invigorated by new, complex challenges, I never want to find myself in a situation where I feel like there is nothing left to learn or achieve. If, over the course of my employment, I can leave work each evening satisfied that I've learned something new or useful, then this counts as success to me.* [14] спортивно-гральний (за концептами: перемога, невдача, перевага) *Why should I hire you over everyone else?* [10] та особистісно-орієнтований (маніпулятивні стратегії: дипломатичний (мовні формули/кліше у жанрах супроводжувального листа та листа-подяки, побутовий (за тональністю спілкування). Рольова варіативність реалізується у співвідношенні між статусними і особистісними компонентами. Залежно від інтенцій обох сторін комунікативного процесу, спілкування між представниками може варіюватися у певних межах, окреслюючи, поряд із статусними, позиційні ролі мовців [16].

Стратегія ділового спілкування передбачає постановку певної мети, а тактика передбачає вибір моделі поведінки, яка в конкретній ситуації буде найбільш сприятливою для досягнення поставленої мети [5].

Комунікативні *стратегії* співбесіди поділяються на *кооперативні*, спрямовані на співпрацю, та *конфронтативні*, зорієнтовані на конфлікт [4].

Комунікативні стратегії співбесіди		
Початковий етап	Основна частина	Кінцівка
кооперативна	кооперативна	кооперативна
	конфронтативна	конфронтативна

Табл.1. Комунікативні стратегії співбесіди.

На початковому етапі співбесіди обидва комуніканти застосовують кооперативну стратегію для отримання потрібної інформації. Основна частина може виступати як співпраця мовців через кооперативну стратегію, так і конфліктом, який реалізується за допомогою конфронтативної стратегії. Така стратегія зорієнтована на активне досягнення цілей і пригнічує прагнення одного з учасників спілкування взяти перевагу.

Кінцівка співбесіди демонструє результат спілкування. Якщо мовці досягли консенсусу, то і стратегія спілкування на цьому етапі – кооперативна, тобто взаємодія. В іншому випадку, можлива конфронтативна стратегія.

Підготовка до співбесіди обов'язковим пунктом включає в себе відпрацювання відповідей на стандартні запитання.

Питання-розминка на початковому етапі співбесіди спрямоване на те, щоб зняти напругу, налаштуватися на необхідний формат спілкування і дати можливість розповісти про себе. Інтерв'юер чекає коротку характеристику, яка дасть змогу зрозуміти, чи підходить людина на відкриту вакансію: *I am a patient listener and clear communicator, which is essential to being a sales representative. Customers often call me with complaints and concerns, and my ability to patiently listen and empathize makes them feel appreciated. I then work with them to come up with creative solutions to their problems. I believe my people skills are the reason I won best sales representative three years in a row at my previous company* [13].

Питання про заробітну плату має бути сформовано питанням на питання, запитавши про те, яка сума винагороди пропонується компанією. Роботодавець зазвичай вимагає більшої конкретики. У такій ситуації слід вказати діапазон, але при цьому не перевищувати межі середньої вартості праці [7].

Інтенції роботодавця і кандидата у співбесіді реалізуються через застосування мовцями комунікативних стратегій і тактик. Вищезазначені типи питань та використання стратегій і тактик у співбесіді представлені у кінофільмах різних за жанрами. Приклад співбесіди зображений у фільмі "The Devil Wears Prada":

I. Початок співбесіди:

Роботодавець Міранда застосовує кооперативну стратегію, як ініціатор спілкування та представник організації. Вона використовує тактику перевірки

інформації за допомогою запитань: *Who are you? and what are you doing here?* [11].

Кандидат Енді, використовує і конфронтативну стратегію. Вона намагається пристосуватися та чітко відповідати на запитання Міранди застосовуючи тактику уточнення та дає лаконічні відповіді: *Uh, my name is Andy Sachs. I recently graduated from North Western University. Well, I think I could do a good job as your assistant. And, um- Yeah, I came to New York to be a journalist and sent letters out everywhere... and then finally got a call from Elias-Clarke... and met with Sherry up at Human Resources. Basically, it's this or Auto Universe* [11]. На лексичному рівні така тактика реалізується у використанні професійної лексики, термінів: *assistant, journalist*. Синтаксичний рівень речення демонструє вигуки: *Uh, Well, Yeah*[11]. У репліці кандидата також є паузи: *And, um- Yeah* [11], які проявляють невпевненість та розгубленість Енді.

II. *Основна частина* співбесіди:

Кандидат застосовує конфронтативну стратегію. Енді активно намагається домогтися своєї цілі: *Well, um. I think that depends on what you're-[11]*. Вона використовує тактику опору. Синтаксично репліка кандидата містить вигук, який вказує на невпевненість, а фонетично – пауза, яка демонструє розгубленість. Кандидат намагається виправдатися за допомогою пояснення. На подальші запитання Енді відповідає запереченням чітко і коротко. Вигук демонструє здивування: *Uh, no. No* [11].

Роботодавець перериває відповідь заперечним реченням: *No, no. That wasn't a question* [11]. Міранда все ще застосовує кооперативну стратегію. Вона ставить запитання, та реалізує тактику уточнення, дізнається потрібну інформацію: *So you don't read Runway? And before today you had never heard of me* [11]. Ствердне речення показує зверхнє ставлення роботодавця до кандидата.

III. *Кінцівка* співбесіди:

Роботодавець розкриває ставлення до кандидата. Міранда втрачає інтерес до співбесідника та подальші пояснення ігнорує: *That's all* [11]. Приклад реалізує тактику уникнення.

Кандидат за допомогою конфронтативної стратегії демонструє установку проти партнера по комунікації: *Yeah. You know, okay. You're right. I don't fit here. I am not skinny or glamorous... and I don't know that much about fashion. But I'm smart. I learn fast and I will work very hard* [11]. Мовець використовує слова-професіоналізми, які стосуються вузької спеціалізації моди: *skinny, glamorous, fashion* [11]. Три крапки, які переривають речення, показують роздратованість кандидата.

Отже, співбесіда – це лінгвістичний феномен, який виступає різновидом інституційного дискурсу. Це складна структурована комунікативна діалогізована форма спілкування у рамках працевлаштування (відділ кадрів, агенція з працевлаштування) між працівником цієї інституції, роботодавцем (агентом) з одного боку та кандидатом на посаду, потенційним працівником (клієнтом) з іншого. Така форма діалогу зумовлена лінгвістичними та комунікативними факторами, і у якій присутні динамічність,

поліінституційність, гібридність, перформанський характер та варіативність рольових відношень. У співбесіді реалізуються комунікативна стратегії і тактики. Роботодавець використовує кооперативну, конфронтативну та адресантну стратегії, а кандидат – кооперативну, конфронтативну і також адресантну.

Список використаної літератури

1. Інституційний дискурс і його основні ознаки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jak.magey.com.ua/articles/institucijnij-diskurs-i-jogo-osnovni-oznaki-movni.html>
2. Карамишева Н.В. Логіка. Поняття "дискурс" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/35388-71-ponyattya-quotdiskursquot.html>
3. Марина Кірічай. Співбесіда англійською: ТОП - 11 найпопулярніших запитань та відповідей. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://greenforest.com.ua/journal/read/spivbesida>
4. Савчук. І. І. Лінгвокогнітивний та комунікативний аспекти позначення суперництва засобами сучасної англійської мови: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філол. наук: спец. 10.02.04 "Германські мови" / Савчук. І. І. – Донецьк, 2007. – 21 с.
5. [Сизоненко Н. М., Мельник Н. Ф., Різник С. Г., Тесля Н. І., Швець Н. О. Українська мова (за професійним спрямуванням). – Полтава: РВВ ПДАА, 2011. – 336 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://studfiles.net/preview/4000504/>]
6. Співбесіда, як тип інституційного дискурсу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://book.net/index.php?p=achapter&bid=10631&chapter=1>
7. Співбесіда на англійській мові. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://opentalk.org.ua/langstory/spivbesiba-na-angliiskii-movi>
8. Ущина В. А. Інституційний дискурс. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://book.net/index.php?p=achapter&bid=20148&chapter=1>
9. Шейгал Е. И. Семиотика политического дискурса / Шейгал Е. И. - Волгоград : [б. и.], 2000. - 368 с
10. 3 Better Ways to Answer "Why Should We Hire You?" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.themuse.com/advice/>
11. "The Devil Wears Prada" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dailyscript.com/scripts/devil_wears_prada.pdf
12. House of Commons Committee on Standards and Privileges. Sir John Butterfill, Mr Stephen Byers, Ms Patricia Hewitt, Mr Geoff Hoon, Mr Richard Caborn and Mr Adam Ingram. Ninth Report of Session 2010–11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: publications.parliament.uk/pa/cm201011/cmselect/cmstnprv/654/654.pdf
13. Interview Questions About Working Well With People. How to Tell An Employer You Work Well With Others. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.thebalance.com>
14. Job Interview Question: How Do You Evaluate Success? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.thebalance.com/job-interview-questions-how-do-you-evaluate-success-2061283>
15. McDaniel M.A. The Validity of Employment Interviews: A Comprehensive Review and Meta-Analysis / M.A. McDaniel, L. Whetzel, F.L. Schmidt, Steven D. Maurer // Journal of Applied Psychology. — 1994. — Vol. 79. — №4. — P. 599-616. с. 600
16. Sacks H. Two Preferences in the Organization of Reference to Persons in Conversation and Their Interaction / H. Sacks, A. Schegloff // Everyday Language: Studies in Ethnomethodology — P. 15-21. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.researchgate.net/publication>