

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт филологии и языковой коммуникации
Кафедра теории германских языков и межкультурной коммуникации

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой ТГЯиМКК
_____ /О.В. Магировская /
« ____ » _____ 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ДИСКУРСИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КОММУНИКАТИВНОГО
ЖАНРА «ИНТЕРВЬЮ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА»
(НА МАТЕРИАЛЕ АНГЛИЙСКОГО И ИСПАНСКОГО
ЯЗЫКОВ)**

45.04.02 Лингвистика
45.04.02.01 Межкультурная коммуникация и перевод

Магистрант

А.В. Ладе

Научный руководитель

д.филол. наук,
проф. каф. ТГЯиМКК
Л.В. Куликова

Нормоконтролер

Э.А. Тарасенко

Красноярск 2018

АННОТАЦИЯ

Тема магистерской диссертации – «Дискурсивные технологии коммуникативного жанра «интервью в ситуации трудоустройства» (на материале английского и испанского языков)». Диссертация представлена в объеме 86 страниц, включает в себя 21 таблицу, список использованной литературы, состоящий из 81 источника, 19 из которых на иностранных языках, а также список использованных примеров в количестве 25.

Ключевые слова: ДИСКУРСИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ДИСКУРСИВНЫЕ ПРАКТИКИ, КОММУНИКАТИВНЫЙ ЖАНР, ИНТЕРВЬЮ НАЙМА, ИНТЕРВЬЮ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА, ЛИНГВОКУЛЬТУРА.

Цель: сопоставительное выявление дискурсивных технологий «интервью в ситуации трудоустройства» на материале двух языков в аспектах их культурно-прагматической специфики и глобального характера реализации.

Задачи: 1. Проанализировать понятие коммуникативного жанра в соотношении с традиционным понятием речевого жанра; 2. Рассмотреть жанр интервью как объект изучения в парадигме социально-гуманитарного знания; 3. Охарактеризовать понятие технологичных дискурсивных практик в междисциплинарном аспекте; 4. Выявить технологичные дискурсивные практики в рамках специфики реализации жанра интервью найма и сравнить их в лингвокультурах английского и испанского языков.

Практическая значимость: материалы исследования можно использовать для преподавания курса дисциплин, таких как межкультурная коммуникация, теория коммуникации, а также для написания бакалаврских и магистерских работ.

Основные выводы и результаты исследования:

1. Понятийно-методологическую основу данной работы составили такие исследовательские единицы, как коммуникативный жанр интервью найма, трактуемый здесь как технологично заданный жанр коммуникации, направленный на получение прагматически релевантной информации для интервьюера от рекрутируемого и формируемый разными этапами реализации: предварительный этап подготовки, фактический этап реализации и этап пост-интервью; а также конституирующие его технологичные дискурсивные практики, механизм которых осуществляется через минимизацию коммуникативных усилий для оптимального управления субъектами дискурсивного взаимодействия.

2. Современные тенденции глобализации деловой институциональной коммуникации проявились в выделении следующих универсальных дискурсивных практик в исследуемых лингвокультурах: дискурсивная «заготовка» на этапе пре-интервью с целью успешного проведения интервью; small talk и эмпатия на этапе реализации.

3. Сравнительное изучение дискурсивных практик технологично формируемого коммуникативного жанра интервью найма позволило выделить: на этапе реализации в испаноязычном дискурсе – практики рекомендаций «по знакомству», включение частных вопросов, а в англоязычном – практику положительной самопрезентации, избегание табуированных тем как культурно-обусловленную конвенцию; на этапе пост-интервью в испаноязычных культурах – практики создания благоприятного мнения взаимно всеми субъектами взаимодействия, а в англоговорящих – с позиции рекрутера: получение пост-реакции, верификация истинности ответов как практика «перестраховывания», с позиции кандидата: практику пресуппозиционного фона и функционального прогнозирования как способа изменения решения в пользу соискателя.

Перспективы дальнейшего исследования: проблематика может быть расширена за счет включения в сферу изучения других контекстов коммуникации или других языковых культур. Основные положения могут стать базой для формирования профессиональной компетенции потенциального соискателя и менеджера по найму.

ABSTRACT

Title: «Discursive technologies of a job interview as a communicative genre (in the context of English and Spanish languages)».

The thesis is presented on 86 pages, it includes 21 tables, the reference list consisting of 81 sources, 19 of which are in foreign languages and the list of examples in the number of 25.

Keywords: DISCOURSIIVE TECHNOLOGIES, DISCOURSIIVE PRACTICES, COMMUNICATIVE GENRE, JOB INTERVIEW, LINGUOCULTURE.

Aim: comparative identification of discursive technologies of a job interview from the perspective of two languages and their examination in compliance with the cultural and pragmatic specifics and global nature of the implementation.

Objectives: 1. To analyze the term of communicative genre in relation to the traditional term of speech genre; 2. to consider the genre of interview as the object of studying in the paradigm of social and humanity knowledge; 3. to characterize the term of technological discursive practices in the interdisciplinary aspect; 4. to identify technological discursive practices in the framework of job interview genre realization and comparatively to linguocultures of the English and Spanish languages.

Practical value is that materials of the research can be used for the courses of intercultural communication and theory of communication as well as for the preparation of Bachelor's and Master's academic papers.

Main conclusions and results:

1. The conceptual and methodological basis of this work is constituted from such research units as the communicative genre of interviewing, interpreted here as a technologically specified genre of communication aimed at pragmatic obtaining pragmatic relevant information for the interviewer from the interviewee and formed by different stages of implementation: the preliminary stage of preparation, the actual stage of implementation and the stage of post-interview, as well as its technological discursive practices, which mechanism is carried out through the minimization of communicative efforts for optimal management of the subjects of discursive interaction.

2. Modern trends of globalization of business institutional communication appeared in the allocation of the following universal discursive practices in the studied linguistic cultures: discursive preparation at the pre-interview stage for the purpose of successful conducting and passing an interview; having a small talk conversation and empathy at the stage of interview implementation.

3. The comparative study of discursive practices of technologically formatted communicative genre of job interview allowed to distinguish: at the stage of implementation in the Spanish-language discourse – the practice of recommendations by «acquaintance», the inclusion of discriminatory questions, and in the English-language discourse – the practice of positive self-presentation, avoiding taboo topics as the expression of a discursive convention; at the stage of post-interview in Spanish-speaking cultures the practice of creating a favorable opinion on both sides of the role is carried out, and in English-speaking cultures from the point of the recruiter – receiving post-reaction, verification of the truth of the answers as a practice of "reinsurance", and from the position of the candidate – the practice of presuppositional background and functional forecasting as a way to change the final decision in favor of the applicant.

Perspectives of further research are seen in that the issue of the research can be extended due to including other contexts and linguistic cultures to the field of studying. The main outcomes of the research can become the foundation for the formation of professional competence and speech culture for any potential job seeker and hiring manager.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСКУРСИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАМКАХ КОММУНИКАТИВНОГО ЖАНРА «ИНТЕРВЬЮ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА».....	6
1.1. Коммуникативный жанр как объект изучения лингвистики.....	6
1.2. Интервью в парадигме социально-гуманитарного знания	12
1.3. Понятие дискурсивных технологий в современной лингвистике	21
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1.....	32
ГЛАВА 2. РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ ДИСКУРСИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КОММУНИКАТИВНОГО ЖАНРА «ИНТЕРВЬЮ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА» (НА МАТЕРИАЛЕ АНГЛИЙСКОГО И ИСПАНСКОГО ЯЗЫКОВ).....	34
2.1. Предварительный этап интервью	34
2.2. Этап реализации интервью	42
2.3. Этап пост-интервью	62
ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ПРИМЕРОВ.....	84

ВВЕДЕНИЕ

Лингвистика современного этапа характеризуется применением антропологического подхода к исследованию языковых явлений на разных уровнях, включая коммуникативную деятельность личности. Настоящая работа придерживается прагмалингвистического подхода к описанию дискурса с применением в качестве основного исследовательского метода лингвистически ориентированного дискурс-анализа. Исследование посвящено выявлению и характеристике дискурсивных технологий в рамках коммуникативного жанра интервьюирования в ситуации трудоустройства на примере английского и испанского языков.

Актуальность данной работы подтверждается интеграцией научных направлений современной лингвистики: прагмалингвистики, положений коммуникативной лингвистики, и недостаточной разработанностью вопросов дискурсивистики в аспекте теории коммуникативных жанров, что определяет необходимость дальнейшего теоретического обоснования и прикладного применения.

Объектом работы является интервью как коммуникативный жанр в дискурсе трудоустройства. **Предмет** исследования – дискурсивные технологии интервью в контексте культурно-прагматической специфики лингвокультур.

В основу исследования положена **гипотеза** о том, что, несмотря на глобальный фон современной институциональной коммуникации, дискурсивные технологии коммуникативного жанра интервью в разных культурах определяются специфическими характеристиками реализации, коррелируя со сферами, формами, этапами и прагматикой изучаемого жанра.

Целью исследования данной работы является сопоставительное выявление дискурсивных технологий «интервью в ситуации трудоустройства» на материале двух языков в аспектах их культурно-прагматической специфики и глобального характера реализации.

Исходя из цели, были сформулированы следующие **задачи**:

1. Проанализировать понятие коммуникативного жанра в соотнесении с традиционным понятием речевого жанра;
2. Рассмотреть жанр интервью как объект изучения в парадигме социально-гуманитарного знания;
3. Охарактеризовать понятие технологичных дискурсивных практик в междисциплинарном аспекте;
5. Выявить технологичные дискурсивные практики в рамках специфики реализации жанра интервьюирования в ситуации трудоустройства и сравнить их в лингвокультурах английского и испанского языков.

Научная новизна работы заключается в исследовании жанра интервью при приеме на работу на материале двух языков в разных лингвокультурах на основе коммуникативно-прагматического подхода к изучению интервью.

Структура исследования:

Во введении представлена актуальность выделенной проблематики, номинируется новизна исследования, определяются цели и ставятся задачи, выявляется объект и предмет изучения.

В первой главе данной работы определяются и интерпретируются подходы к понятию коммуникативного жанра «интервью в ситуации трудоустройства», выявляются этапы реализации жанра, анализируется понятие технологичных дискурсивных практик.

Во второй главе охарактеризована специфика функционирования дискурсивных технологий коммуникативного жанра «интервью в ситуации трудоустройства» на материале исследования культурно-прагматических особенностей реализации жанра интервью на английском и испанском языках.

В заключении приводятся обобщенные итоги проведенного исследования, результаты работы и перспективы продолжения изучения данного вопроса.

Практическая значимость заключается в том, что материалы исследования можно использовать для преподавания курса дисциплин, таких

как межкультурная коммуникация, теория коммуникации, а также для написания бакалаврских и магистерских работ.

Материалом для исследования послужили видеозаписи фрагментов аутентичных и квази-аутентичных, т.е. образцово-постановочных видеозаписей интервью найма, проведенных англоязычными (США, Канада, Австралия) и испаноязычными (Испания, Уругвай, Мексика) представителями, а также на материале текстов регламентов как руководящих предписаний по подготовке к интервью для интервьюеров и для соискателей работы. Общий объем звучащей речи с видеозаписей составляет 1 ч. 40 м., 49 стр. текстовых фрагментов интервью.

В качестве основных **методов** исследования были выбраны дискурс и прагмалингвистический анализ, а также сопоставительный анализ языковых и дискурсивных явлений на материале разных языков.

Теоретической базой исследования послужили труды отечественных и зарубежных авторов в области теории дискурса (А.А. Кибрик, Е.С. Кубрякова, М.Л. Макаров, С.Н. Плотникова, М. Фуко); теории жанров (М.М. Бахтин, В.В. Дементьев, Т. Лукман,); изучения дискурсивных технологий и практик (Н. Фэйрклаф, Л.В. Куликова, С.Н. Плотникова), жанра интервью (Р. Ратмайр, Л.В. Куликова, О.С. Иссерс).

Апробация работы. Основные положения работы были представлены на Международной научно-практической конференции молодых исследователей «Язык, дискурс, (интер)культура в коммуникативном пространстве человека» (Красноярск, СФУ, 2018). По теме исследования опубликована 1 работа объемом 17 стр. в журнале, рекомендованном ВАК.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСКУРСИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАМКАХ КОММУНИКАТИВНОГО ЖАНРА «ИНТЕРВЬЮ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА»

1.1. Коммуникативный жанр как объект изучения лингвистики

В современной отечественной и зарубежной лингвистике термин «жанр» носит характер многоплановости, что обусловлено несколькими подходами к его определению. В.В. Дементьев в своей монографии «Теория речевых жанров» выделяет две группы концепций «добахтинского жанроведения», основывающиеся на описании различных сторон жанровой организации речи, что позволяет исследовать разговорную речь с разных аспектов (Н.Ю. Шведова, Е.М. Верещагин, В.З. Демьянков, В.Е. Гольдин и др.) и классический подход к дефиниции жанра (Аристотель, Н. Буало) [Дементьев, 2010: 22–23]. Сторонников классического направления можно проследить еще до Древней Греции. Принято считать, что первым ученым, предложившим три естественные формы поэзии – эпос, лирика и драма – является Аристотель. Среди литературных жанров наиболее развитым и хорошо изученным скорее всего является повествование, особенно в жанрах сказки и притчи. Понятие жанра (от фр. genre — род) было ограничено литературными произведениями, такими как поэзии, романы и пьесы. Соответственно, исследователи классического направления подходят к определению жанра слишком объемно и, в тоже время, ограниченно в рамках литературоведения и изобразительного искусства.

В середине XX века М.М. Бахтин выпускает статью «Проблема речевых жанров», в которой строит свою концепцию теории речевых жанров, опираясь на то, что жанр является необходимым условием коммуникации, создания и интерпретации текстов. Фактически, М.М. Бахтин дает новый виток для исследований, определяя речевой жанр как «устойчивый тематический композиционный и стилистический тип высказывания»,

который порождается повторением типовых значений динамической совокупности внешних и внутренних условий общения [Бахтин, 1986: 255]. Согласно его концепции, жанры речи составляют типические формы высказываний, главной характеристикой которых представляется триединство тематического содержания, композиции и стиля. В качестве ключевых свойств речевых жанров лингвист указывает на их целенаправленность, целостность, завершенность и связь с определенной сферой общения. На положениях концепции теории речевых жанров строится деятельность многих исследователей (в том числе самого М.М. Бахтина, Т.В. Шмелевой, А. Вежбицкой, Н.Д. Арутюновой, Т.В. Матвеевой, С. Гайды, В.И. Карасика и др.), которые развиваются в нескольких направлениях.

Одним из таких направлений является лингвистическое изучение речевого жанра или генристика. В русле данного подхода речевой жанр представляет собой диалогическое явление, которое порождается интенцией говорящего через призму синтагматических и парадигматических отношений (А. Вежбицкая, Т.В. Шмелева, М.Ю. Федосюк, В.Е. Гольдин).

Прагматическое изучение речевых жанров или жанроведение рассматривается как альтернативное направление, противопоставляющееся генристике (И.Н. Борисова, М.Н. Кожина, М.Л. Макаров). Прагматика в данном контексте не отождествляется с теорией речевых актов, а рассматривается как часть семиотики, квалифицирующая «отношение знака к говорящему» (Ч. Пирс, Ч. Моррис). Язык, в таком случае, анализируется с точки зрения диалогического контекста коммуникативной ситуации, а также в связи с человеком говорящим. Таким образом, диалогичность, по мнению ученого М.М. Бахтина, выделяется в качестве характерной особенности речевого жанра как единицы речевого общения и деятельности людей.

На современном этапе довольно развитым является социопрагматический подход в жанроведении (Е.А. Селиванова, К.Ф. Седов, В.Е. Гольдин, В.В. Дементьев, Т.В. Анисимова, М.Б. Бергельсон, К. Миллер,

и др.). Последователи данного направления коррелируют понятие жанра с регулярно повторяющимися ситуациями, которые составляют континуум жизни, структурируя его, являясь формой, структурой события. При таком подходе характер изучения речевых жанров характеризуется направленностью на диалог, взаимодействием, помещенным в социально-культурные условия конкретной ситуации, то есть некой платформой для социальной интеракции (В. Орликовски, Д. Йетс).

Исследования жанра, проводимые в рамках социолингвистики, имеют много общего с лингвистической антропологией и, в частности, с одним из способов, в которых жанры концептуализируются в данной области. В лингвистической антропологии существуют в основном два следующих вида жанра: с одной стороны, статичный, в соответствии с которым жанры воспринимаются как классифицирующие и направляющие дискурс средства, с другой, динамичное явление, которое рассматривает их как разнообразные и изменяющиеся структуры коммуникации (D. Hymes, J.D. Gumperz). С развитием данного подхода значительное внимание уделялось так называемой антропологии жанра, а именно сравнению жанровых практик в разных культурах.

Системная функциональная лингвистика, в свою очередь, ориентирована на контексты жанрового использования на двух уровнях – на уровне ситуации и уровне культуры – а также способах, с помощью которых люди получают способность определять и применять тот или иной жанр. С этой точки зрения, жанры классифицируются на уровне социальной деятельности, в которую вовлечены участники жанра.

В настоящий момент исследование коммуникативных жанров проводится в русле двух аспектов: теории речевых жанров, основополагающим вопросом которой является типологизация жанров (Н.Д. Арутюнова, В.В. Дементьев, Т.В. Шмелева, М.Н. Седов и др.), или с точки зрения социолингвистического подхода, где ключевым является проблема социального поведения в речевом общении (P.L Berger,

T. Luckmann, H. Kotthoff). Также, среди зарубежных ученых, внесших заметный вклад в развитие понятия жанра с точки зрения системной функциональной лингвистики, наиболее значительными следует признать M.A.K. Halliday, R. Hasan, J.R. Martin, S. Eggins, N. Rose, из области риторики – С. Bazerman, A. Freedman, P. Medway, прикладной лингвистики – J. Swales, V.K. Bhatia, лингвистической прагматики – S.C. Levinson и критического дискурс анализа – N. Fairclough, L. Chouliaraki, R. Wodak, M. Meyer.

Различение речевых и коммуникативных жанров, по мнению В.В. Дементьева, тесно связано с учениями В. Фон Гумбольдта и Ф. де Соссюра о дихотомиях и трихотомиях «язык – речь – речевая деятельность». Именно коммуникативный жанр в конечном итоге задает тип речевого поведения посредством «речевой роли и регулируемый жанровыми предписаниями и/или взаимными ожиданиями партнеров по общению, допустимыми и социально одобряемыми нормами и правилами речевого поведения, наконец, конкретными стратегиями и тактиками речевого поведения» [Дементьев, 2010: 123–124].

Мы считаем наиболее продуктивным для данного исследования разработанное немецким социологом Т. Лукманом понятие коммуникативных жанров (*kommunikative Gattungen*) и рассматриваем его в качестве приемлемого подхода для достижения поставленной цели в настоящей работе.

Для описания различных типов коммуникативного действия и их эмпирической реализации Т. Лукман в работе «Социальное конструирование реальности» в соавторстве с П. Бергером номинирует понятие коммуникативных жанров, основываясь на идеях М.М. Бахтина о встраивании речевых жанров в различные сферы человеческой деятельности: «Каждая сфера использования языка вырабатывает свои относительно устойчивые типы таких высказываний, которые мы и называем речевыми жанрами» [Бахтин, 1986: 250]. В понимании Т. Лукмана *коммуникативные жанры* – это некие образцы коммуникации, служащие конструированию

социальной реальности, а также некие «культурно-исторические общественно установленные и формализованные решения коммуникативных проблем» [Luckmann, 1986: 256]. Таким образом, коммуникативные действия подразумевают собой некую модель, имеющую конкретную цель, прилагающую определенные средства для ее достижения участниками коммуникации. Следовательно, идея Т. Лукмана коррелирует с вытекающим из системной функциональной лингвистики понятием жанра в общем смысле (Н. Gruber, Р. Muntigl), о том, что дискурс подразумевает использование стандартных устойчивых групп высказываний, которые ориентированы на узнаваемый образец и подходят для достижения определенных социальных целей. Люди и группы взаимодействуют в виде социальной системы, и постепенно развивают концепты и представления о действиях друг друга. Эти действия постепенно становятся обыденными и взаимными для членов групп. Соответственно, когда большие группы начинают следовать этим действиям, происходит становление процесса институционализации. В ходе данного процесса значения действий укрепляются и консолидируются в обществе, а его члены закрепляют свои знания и понимание реальности, таким образом, данный образец коммуникативных действий становится «предсказуем в своем разворачивании» [Белецкий, Куликова, 2011: 75]. С точки зрения лингвистики, люди учатся общаться, взаимодействовать и достигать цели в определенной социально-культурной группе, при этом, овладевая определенными дискурсивными практиками. Коммуниканты узнают способы использования определенных жанров для достижения поставленных целей и, как следствие, приемы построения жанровой системы, организующей взаимодействие участников общения.

Неотъемлемая область знаний жанров – приемлемое их применение в конкретной ситуации для достижения образца коммуникативных действий, т.е. актуализация определенных социальных и культурных конвенций. Члены культурного сообщества понимают, какие жанры необходимо использовать в контексте их культуры, а выбор самих этих жанров зависит от различных

аспектов. Социальный контекст, например, играет немаловажную роль при подобном выборе: взаимоотношения участников, их коммуникативные качества и др. Участвуя в интеракции в повседневной жизни, мы часто комбинируем различные типовые модели: профессор может рассказать шутку на своей лекции, и, таким образом, интегрировать определенный жанр (шутка) в более сложный (лекция).

Коммуникативные жанры разграничиваются по трем уровням, исходя из элементов входящих в них [Luckmann, 1986; цит. по: Белецкий, Куликова, 2011: 75]. Первый уровень – это уровень внутренней и материальной структуры. Здесь, анализ коммуникативного взаимодействия проводится с привлечением различных языковых средств. Элементы, находящиеся на этом уровне, включают те или иные лексикосемантические элементы, просодию, фонологические и грамматические конструкции, стили, риторические фигуры и тропы и др., что в совокупности формирует материальную основу коммуникативного жанра.

Второй или промежуточный уровень представляет собой «феномен последовательной организации интеракции» (Э. Щеглов), а также «ролевой репертуар участников общения» [Белецкий, Куликова, 2011: 76]. Этот уровень маркирует интерактивное структурирование коммуникации, в том числе очередность моделей, смежные пары, их последовательность, продолжительность беседы, что при анализе позволяет изучить механизмы взаимодействия определенно заданного жанра. Анализируя второй уровень, можно получить информацию о том, как происходит коммуникативное взаимодействие и, что является источником для коммуникации.

Третий уровень определяет внешнюю структуру. Внешний уровень социальной структуры отражает особенности коммуникативной среды, коммуникативных ситуаций, выбора участников на основании внешних признаков, т.е. культурологических, гендерных и социальных факторов, а также институционального распределения жанров.

Рассматривая коммуникативные жанры как некие паттерны коммуникации, способствующие решению повторяющихся коммуникативных проблем, мы анализируем реализацию коммуникативных жанров на трех уровнях, основываясь на элементах входящих в них. Для нашей работы коммуникативные жанры представляют интерес в контексте жанра интервью в ситуации трудоустройства. Таким образом, исходя из заданной коммуникативной ситуации, далее мы приводим культурно-конвенциональные особенности коммуникативного жанра интервью при приеме на работу в разных лингвокультурах.

1.2. Интервью в парадигме социально-гуманитарного знания

В современной лингвистике усиливается интерес к коммуникативно-функциональным аспектам языка, единицам и категориям коммуникативной деятельности. Интервью как жанру дискурса, изучению его структурных и жанровых характеристик также посвящено большое количество исследований. Многообразие подходов к определению понятия интервью основано на акцентуации внимания на различных аспектах и разновидностях данного коммуникативного взаимодействия. Таким образом, с одной стороны, интервью трактуется как «жанр публицистики, беседа журналиста с одним или несколькими лицами по каким-либо актуальным вопросам. Подразделяется на интервью-сообщение, преследующее главным образом информационную цель, и интервью-мнение, комментирующее известные факты и события» [Большой Энциклопедический словарь, 2009]. С другой стороны, интервью определяется как «разговор журналиста с политиком, учёным, артистом и т.д., который может транслироваться по радио, телевидению или будет напечатан в газете, журнале и т.д.» [Толковый словарь русского языка, 2003].

Вышеназванные определения позволяют говорить о многосторонней, но не однозначной направленности термина интервью. Итак, с точки зрения области журналистики, интервью понимается как типовая форма получения

запрашиваемой информации в результате коммуникативного взаимодействия. С позиции социологических исследований, интервью представляется в виде опросной методики описания объекта. А в рамках лингвистического подхода, интервью характеризуется своей текстовой составляющей.

Тем не менее, как отмечает А.А. Лебедева, интервью может рассматриваться как жанр дискурса, где происходит не просто обмен мнениями, взглядами, точками зрения, фактами, информацией, но и как процесс, в котором межличностная коммуникация проявляется в полной мере; процесс, для которого характерна субъективность и эмоционально-оценочные аспекты [Лебедева, 2011: 89]. Таргетированность предпочтения коммуникантами определенных дискурсивных практик свидетельствует о персональном коммуникативном стиле и об оценочном характере представления обсуждаемого вопроса.

Для данной работы является актуальной связь с прагмалингвистикой и учетом языковых средств в рамках заданной коммуникативной ситуации, определения корреляции языковых средств от применяемых дискурсивных практик самими коммуникантами, репрезентации определенных функций в зависимости от целей и социально-культурной обусловленности интервью.

Прагмалингвистика включает в себя коммуникативный и прагматический компоненты, при рассмотрении которых коммуникативная составляющая относится к общему плану общения, а прагматическая составляющая согласуется с участниками коммуникации пропорционально их статусных и ролевых отношений, коммуникативной интенции, с ситуацией общения, выбором и контекстом употребления данной языковой единицы, с социальными разрешениями и запретами на те или иные речевые действия и т. д. [Арутюнова, 1990б: 389–390].

В данной работе коммуникативный жанр «интервью» рассматривается применительно к ситуации трудоустройства. Интервью найма как жанр представляет большое значение для организационных структур и

традиционно определяется как стратегическая беседа с двойными целями в отношении интервьюера и интервьюируемого. Такое интервью помогает работодателю оценить потенциального работника с точки зрения профессиональных умений, опыта работы, владения коммуникативными компетенциями, навыков работы в команде, лидерских качеств и др. Кроме того, кандидат на должность стремится убедить работодателя посредством интервью в том, что он обладает необходимыми навыками, опытом и умениями выполнять свою работу. Таким образом, интервьюер задает вопросы относительно интервьюируемого, с помощью которых интервьюер оценивает способность и пригодность кандидата на должность. С точки зрения интервьюируемого, он должен показать себя с наилучшей стороны, иными словами применить дискурсивную практику положительной самопрезентации. По мнению Р. Ратмайр, «самопрезентация является проблемой коммуникации», т.к. самопрезентация предполагает показ себя в лучшем свете, что иной раз приводит к самовосхвалению. В тоже время, «самовосхваление принимается как нечто неловкое, и поэтому со стороны общества оно дискриминировано и табуировано» [Ратмайр: 2013, 278].

Как отмечают С.Б. Белецкий и Л.В. Куликова, «конститутивным признаком собеседования является его двухуровневость». Здесь, коммуникация происходит на поверхностном уровне, где интерактанты беседуют о «конкретных данных и фактах», и на уровне имплицитном – более глубинном, где участники пытаются интерпретировать истинные мотивы и интенции друг друга [Белецкий, Куликова, 2011: 146].

Также необходимо упомянуть, что в ситуации трудоустройства интервьюер и интервьюируемый взаимодействуют асинхронно, в которых интервьюер имеет больше полномочий, чем интервьюируемый. Поэтому в данной коммуникативной ситуации практика того, что интервьюер задает больше вопросов, в то время как интервьюируемый делает личные заявления, является условной. В данном контексте более выгодным кандидатом на должность является тот, «кто обладает знаниями о жанре (наличии

импликатур, типичных вопросах и т.п.) и соответствующим образом подготовлен» [Там же: 146].

Рассмотрение жанра интервью также возможно с позиций интердискурса, т.е. явления, свойственного различным институциональным сферам: политической, научной, медицины, образования и др., где реализуются не только коммуникативные, но и специфические для каждой конкретной сферы цели.

Интервью как коммуникативный жанр характеризуется наличием как письменного, так и устного компонентов коммуникации. Включение интервью в рамки коммуникативного жанра свидетельствует о комплексной структуре его организации и коммуникативных единиц, при этом, можно утверждать о реализации интервью в условиях сложного коммуникативного события.

В нашей работе коммуникативный жанр *интервью* рассматривается с позиции *трудоустройства* и принимается нами как технологично заданный жанр коммуникации, направленный на прагматическое получение информации для достижения конкретных целей в отношении интервьюера и интервьюируемого и формируем тремя этапами: предварительный этап (pre-interview) – до встречи интервьюера и соискателя, этап интервью-собеседования (interview) – проведение самого интервью, заключительный этап (post-interview) – оценка и принятие окончательного решения интервьюером.

Предварительный этап интервью-собеседования охватывает оценку доступной для интервьюера информации о соискателе: резюме, результаты тестов, рекомендации, а также иногда и информацию из социальных сетей.

Этап интервью-собеседования можно определить как социальную интеракцию между двумя и/или более коммуникантами. С.В. Иванова структурирует данный этап следующим образом:

1. Установление контакта. Здесь, задача интервьюера состоит в том, чтобы создать хорошее впечатление о компании и дать возможность кандидату расслабиться.

2. Краткий разговор о компании.

3. Непосредственно собеседование: соискатель отвечает на вопросы и выполняет ряд ситуационных задач.

4. Интервьюируемому предоставляется возможность задать интервьюеру интересующие его вопросы.

5. Обсуждение алгоритма дальнейшего взаимодействия [Иванова, 2011].

На заключительном этапе интервью рекрутер формирует оценку персональных квалификаций кандидата применительно к запрашиваемой должности, принимая во внимание и интегрируя информацию, полученную на всех этапах интервью-собеседования.

Независимо от структуры интервью имеется два типа вопросов, исходя из которых, можно определить форму проведения интервью-собеседования: ситуационные и поведенческие.

Ситуационные интервью позволяют определить поведение интервьюируемого в предложенной ему интервьюером ситуации с целью проверки конкретных навыков, мотивации и ценностей кандидата.

Поведенческие интервью основаны на эмпирической составляющей, т.к. предполагают вопросы, связанные с поведением, работой, ситуациями в прошлом, но применительно и релевантно запрашиваемой должности.

Существуют также следующие специализированные форматы проведения интервью:

1. Панельное интервью-собеседование обычно проводится группой интервьюеров и может включать несколько подходов: презентационный (интервьюеру заранее предоставляется тема для презентации), ролевой (каждый из интервьюеров задает вопросы в отношении только определенной тематики) или так называемый «круглый стенд» (кандидату задается серия

вопросов от разных интервьюеров в быстром темпе с целью проверки стрессоустойчивости).

2. Техническое интервью-собеседование фокусируется на проверке креативности и способностей по решению задач.

3. Стрессовое интервью-собеседование считается эффективным при идентификации кандидатов с высоким уровнем стрессоустойчивости. При подобном интервью-собеседовании рекрутер провоцирует соискателя на создание конфликтной ситуации.

Безусловно, интервью строится по определенным, установленным правилам жанра, ход интервью обусловлен социально значимой темой и выбором участника, но невозможно продумать весь ход интервью и предусмотреть все факторы, способные повлиять на процесс интервьюирования. В связи с этим можно предположить, что интервью представляет собой сложный жанр дискурса, который сочетает предварительно подготовленный, спонтанно порождаемый и периодически возобновляемый варианты его проявления (термины С.Н. Плотниковой).

В нашем исследовании интервью при трудоустройстве изучается с позиции испаноязычных и англоязычных лингвокультур, следовательно, рационально обозначить отличительные черты коммуникативного жанра интервью при приеме на работу в данных лингвокультурах.

Процесс интервьюирования в англоязычных культурах обычно реализуется в три этапа: прелиминарный этап (pre-interview) – до встречи рекрутера и кандидата, этап непосредственного интервью (interview) – осуществление самого процесса интервью, завершающий этап (post-interview) – оценка и принятие окончательного решения интервьюером [Macan, Dipboye, 1990].

ПРЕЛИМИНАРНЫЙ ЭТАП ИНТЕРВЬЮ НАЙМА включает анализ доступной для интервьюера информации о претенденте на должность: резюме, результаты тестов, рекомендации с предыдущих мест работы и возможно даже данные из социальных сетей. Этап непосредственного интервью-собеседования

можно охарактеризовать как процесс социального взаимодействия между двумя и/или более субъектами коммуникации. На этапе завершения интервью менеджер найма формирует оценку личных качеств, навыков и умений соискателя по отношению к запрашиваемой должности, синхронизируя и делая акцент на собранных данных со всех этапов интервью.

В свою очередь испанские исследователи далее разграничивают непосредственный этап проведения интервью найма: начальный подэтап, развитие и завершение [Díaz, Rodríguez, 2003]. Цель начального подэтапа интервью – интенсифицировать эмпатию и минимизировать волнение соискателя. Интервью обычно начинается с легкой беседы по необозначенной заранее теме, хотя этот подэтап не несет особой смысловой нагрузки для процесса отбора претендентов на должность, он позволяет уменьшить беспокойство респондента. Здесь же требуется разрешение соискателя на запись интервью, и ему же сообщается, что рекрутер делает заметки.

На подэтапе развития интервью вербализуются аспекты, представляющие интерес для предприятия. Начальные вопросы связаны с образованием интервьюируемого, так как относятся к вопросам низкой степени тревоги, поскольку ответы на них заранее подготовлены. Далее затрагиваются вопросы о предыдущем месте работы соискателя, успехах и неудачах на рабочем месте, характеристиках предприятия, обязанностях и функциях, степени ответственности и автономии, поощрениях и др. Затем следуют вопросы о семье, об ожиданиях от возможного места работы, мотивации, осведомленности о компании, интересах и увлечениях.

Заключительный этап может оказаться затруднительным для интервьюера, т.к. его цель – завершить процесс интервьюирования неагрессивным способом. Здесь, соискателю представляется возможность уточнить интересующие вопросы и заполнить анкету интервью, где

обозначаются персональные квалификации интервьюера для оценки его соответствия на предлагаемую должность.

Испаноязычный дискурс подразумевает два варианта обращения в коммуникации ситуации трудоустройства – обращение на «Вы» (Usted) и обращение на «ты» (tú). В испанском лексическом корпусе существует понятие «tutear», что означает «обращаться на «ты»». Следующие два фрагмента эмпирического материала демонстрируют обе формы обращения.

¿Vives por el centro? (Живешь в центре?) – Форма испанского глагола *vivir* (жить) представлена вариантом *vives*, что означает *ты живешь*.

Me deja su currículo. (Передайте мне свое резюме.) – Форма испанского местоимения *su* (Ваше) персонифицирует обращение на *Вы*.

Д. Солер-Эспиауба исследует различия в употреблении Usted и tú в современных испаноязычных лингвокультурах и утверждает, что такие факторы, как возраст, психологические барьеры или принадлежность к определенной группе имеют прямую связь с выбором варианта обращения. Автор отмечает, что вопрос отношений на рабочем месте является довольно щекотливой темой (Terreno delicado), и здесь существуют различные формулы обращения. Например, на горизонтальном уровне иерархии коллеги обращаются строго на «ты». На вертикальном же уровне могут быть два варианта: подчиненный обращается к вышестоящему по должности на «Вы», при этом вышестоящий по должности устанавливает правила обращения. Существует и другой случай, когда начальник обращается к подчиненному на «ты», при этом, не позволяя подчиненному общаться на том же уровне [Soler-Espiauba, 1994: 204].

Проведенное исследование указывает на то, что в ситуации трудоустройства ты-обращение к кандидатам является более распространенным. Данные текстового корпуса пяти испаноязычных видеозаписей интервью при приеме на работу позволяют установить, что обращение на «Вы» (Usted) к соискателям присутствует только в одном из

них, в то время как в остальных четырех употребляется вариант обращения на «ты» (tú).

Итак, рассматривая интервью найма как коммуникативный жанр дискурса в рамках деловой коммуникации, мы выделяем следующие его характеристики:

– интервью при приеме на работу с точки зрения рекрутера нацелено на выявление у кандидата профессиональных умений, опыта работы, коммуникативных компетенций, навыков работы в команде, лидерских качеств и др., а главное стремление соискателя – убедить работодателя в рамках интервью в том, что он обладает необходимыми навыками, опытом и умениями выполнять свою работу.

– взаимодействие в рамках коммуникативного жанра интервью в ситуации трудоустройства регламентировано комплексом определенных правил и ограничений;

– интервью найма присущ набор стандартизированных действий, т.е. повторяющихся дискурсивных практик;

– взаимодействие во время интервью технологично ориентировано на минимизацию коммуникативных усилий обоих субъектов коммуникации;

– рекрутер, как правило, проводит интервью согласно заранее определенному технологичному коммуникативному сценарию, представленному определенным набором ходов: легкая беседа (small talk) на подэтапе «Знакомство», вопросы о личности кандидата и иногда о частной жизни на подэтапе «Личная информация», тема «Образование и опыт работы», обсуждение предстоящей работы и ожиданий от нее на подэтапе «Должность и предприятие», и в заключении подэтап «Прощание»;

– статусно-ролевые позиции субъектов коммуникации не являются эквивалентными, а представляются в асимметричном варианте, где рекрутер имеет больше полномочий.

1.3. Понятие дискурсивных технологий в современной лингвистике

Термин «технология» впервые был определен М. Фуко в конце 20 века как отношения социальных наук и структур власти, что, в свою очередь, связано с дискурсом тех, кто является обладателем данной власти. Данные отношения конституируют современную «био-власть», которая вводит человеческую жизнь в область эксплицитных вычислений и делает знания или власть средством трансформации жизни. Следуя М. Фуко, представляется возможным определить дискурсивные технологии как разновидности технологий власти, с помощью которых различные силы пытаются реализовать свои проекты и программы. [Фуко, 2004; цит. по: Плотникова, 2011а: 6–8]

Другой исследователь – И. Гоффман – в это же время обосновал фундаментальность общения людей при встрече, т.е. общения лицом к лицу, где люди, взаимодействуя друг с другом, особым образом структурируют и упорядочивают свое поведение через стратегии и технологии. Данные стратегии и технологии имеют нечто общее с применяемыми в процессе трудопроизводства технологиями [Goffman, 1969; 1971].

Об этом же пишут Rose и Miller, представляя технологии дискурса как «технологии управления» и определяя их как стратегии, методы и процедуры, посредством которых различные силы стремятся обеспечить работу программ, сетей и реле, связывающих стремления властей с деятельностью отдельных лиц и групп. [Rose and Miller, 1989; цит. по: Fairclough, 1996, 72]

По мнению Н. Фэйрклаф, дискурс и технологии, находясь в симбиотических отношениях, порождают такое явление как технологизация дискурса. Н. Фэйрклаф выводит определение технологизации дискурса, основываясь на исследованиях М. Фуко и И. Гоффмана, и опираясь на понимание дискурсивных технологий как разновидностей технологий власти или управления. Кроме того, термин «порядок дискурса» (order of discourse),

представленный М. Фуко, он дефиницировал как целостную конфигурацию дискурсивных практик общества или одного из его институтов. Исходя из этого, Н. Фэйрклаф номинирует повсеместность и расширяющуюся технологизацию современных порядков дискурса как аспект исследовательской и практической работы по конструированию особого дискурса персонала внутри организации. Фэйрклаф утверждает, что на сегодняшний день наблюдается общее стремление к систематизации и целостной институциональной конфигурации дискурсивных практик, что позволяет рассматривать технологизацию дискурса в качестве исключительно современного явления [Fairclough, 1996: 72–73]

В нашей работе термин дискурсивная технология опирается на общенаучный подход к определению технология (от греч. *techne* – искусство и *logos* – слово, учение»). Современный экономический словарь трактует технологию как совокупность методов, приемов, режима работы, последовательность операций и процедур, тесно связанных с применяемыми средствами, оборудованием, инструментами и используемыми материалами в процессе изготовления продукции, обработки и переработки материалов сборки готовых изделий, контроля качества, управления. С другой стороны, технология определяется как совокупность наук, сведений и знаний о способах переработки того или иного сырья в фабрикат, в готовое изделие (Толковый словарь Ушакова). Данные дефиниции позволяют выделить два подхода к толкованию термина «технология»: во-первых, как некий набор составляющих для производства определенного продукта, а во-вторых, как определенное уникальное знание, выработанное человеческим разумом [Плотникова, 2011а: 9].

Согласно выводам С.Н. Плотниковой, хотя технология и основывается на знании, оно не всегда может быть теоретическим. В случае эмпиричности знания, технология воспринимается как некое «искусство, овладеть которым могут лишь избранные и которое передается только посредством личного примера – от мастера к ученику» [Там же: 11]. Современная лингвистика, по

мнению С.Н. Плотниковой, а также С.Б. Переслегина, является, так называемой, «пороговой» наукой, порожденной вследствие изучения различных классов технологий, которая, в свою очередь, готова к выходу на технологический уровень [Переслегин, 2004; цит. по: Плотникова, 2011а: 12].

Несмотря на кажущуюся очевидность понятия технология, понимание его невозможно без представления присущих ему характеристик. Переслегин выделяет проективный характер технологии: «проектор области информационного пространства на область онтологического называется технологией» [Там же: 12]. Главная идея состоит в том, что действия человека порождаются на основе когнитивной и материальной проекции. Заложенные в человеке определенные когнитивные сценарии структурируют последовательность его действий и направленность поведения для достижения какой-либо цели. Данные когнитивные сценарии определяются на бессознательном уровне и проявляются в виде рисунков, схем, описаний, инструкций и др. С точки зрения материальной сферы, технологии функционируют как продукты деятельности.

Термин технология также применяется при описании группы людей, действия которой зависят от границ заданной системы. С.Н. Плотникова приводит пример о претворении сценария обмана в технологию, где главным условием представляется расширение самого сценария и интегрирование в него сценарии ряда других людей, которые при их незадействованности в качестве соучастников обмана чаще всего имеют стратегию к его обнаружению и помощи обманываемому [Плотникова, 2011а: 16].

Еще одной особенностью технологии можно считать ее не вариабельность, поскольку технология не предоставляет выбора как ухода в другую ситуацию, а жестко детерминирует свободу субъекта, трансформируя его в механистического субъекта, продуктом которого является четко определенный дискурс. С.Н. Плотникова отмечает, что «при реализации технологии человек теряет свободу окончательно, становясь инструментом, винтиком технологического процесса» [Там же: 17].

Технологизация дискурса по Н. Фэйрклафу воплощается в институциональных формах и практиках циркулярных схем или сетей, которые систематически связывают вместе три области дискурсивных практик:

- 1) исследование дискурсивных практик рабочих мест и социальных институтов;
- 2) проектирование дискурсивных практик в соответствии с институциональными стратегиями и целями;
- 3) подготовка персонала к таким спроектированным дискурсивным практикам.

Кроме того, для разработки термина технологизация дискурса Фэйрклаф определяет пять его основных компонентов, дающих представление о его сущностной природе:

- 1) появление таких экспертов как «дискурсивные технологи»;
- 2) сдвиг в «управлении» дискурсивными практиками;
- 3) проектирование и реализация контекстно-свободных дискурсивных техник;
- 4) стратегически мотивированная симуляция в дискурсе;
- 5) преобладание в направлении стандартизации дискурсивных практик [Fairclough, 1996: 73].

Говоря о появлении специалистов нового типа, Н. Фэйрклаф отмечает их принадлежность к знаниям как экспертам, имеющим доступ к научной информации, и, соответственно, несущим ореол «правды» при вмешательстве в дискурсивные практики. Также дискурсивные технологи имеют отношение и к социальным институтам помимо владения персуазивным и манипулятивным дискурсом. Данная связь с социальными институтами представляется в соотнесении их с аккредитованными ролями при воспроизведении аккредитованных практик или операций в качестве сотрудников или приглашенных консультантов для определенных проектов.

Дискурсивные практики, как правило, «управляются» при помощи проверок, корректировок и наложения определенных мер или «санкций». Н. Фэйрклаф предлагает перенос управления дискурсивными практиками местного институционального уровня на транс-институциональный, а также переход от категории специалиста внутри конкретного учреждения (в качестве примера приводятся такие сферы, как образование, юриспруденция и медицина) к дискурсивным технологам как сторонним лицам.

Дискурсивными техниками Н. Фэйрклаф называет интервьюирование, преподавание или консультирование, которые дискурсивные технологи проектируют и перепроектируют для повышения их эффективности и эмоциональной смены. Ученый прослеживает тенденцию в конструировании и проектировании дискурсивных техник как контекстно-свободных и возможно применимых в любом соответствующем контексте. Для пояснения данной пресуппозиции приводится замечание о том, что интервью должно быть приятным и оканчиваться на максимально возможной дружеской ноте – такая техника является приемлемой для любых контекстов интервьюирования, ставя ее в разряд контекстно-свободных. Вместе с тем, реализация таких контекстно-свободных техник в различные институциональные сферы способствует распространенному эффекту «колонизации» местного институционального порядка дискурса с помощью нескольких культурно-обусловленных типов дискурса – рекламного, управленческого и маркетингового дискурса, консультирования и, несомненно, интервьюирования [Fairclough, 1996; цит. по: Плотникова, 2011а: 24].

Перепроектирование дискурсивных техник включает в себя масштабную симуляцию, под которой Фэйрклаф подразумевает сознательное и систематическое насаждение дискурсивных практик на дискурсивную технику, происходящих в другом месте, на основе стратегического расчета их эффективности. Утверждение о том, что интервью должно оканчиваться на дружеской ноте, уже само по себе является приглашением к симуляции

значений и форм понятия «дружелюбие», т.е. значений и форм, которые подразумевают и имплицитно утверждают, что социальные отношения и идентичность связаны больше с областями частной жизни, чем с институциональными событиями, такими как интервью.

Крайняя характеристика дискурсивной технологизации конституирует мощный импульс для стандартизации дискурсивных практик и разных видов работ как со стороны внешних, так и со стороны внутренних факторов, проявляющихся в контексте необходимости появления нового типа внешних специалистов в виде дискурсивных технологов, и тенденцию к контекстно-свободным практикам дискурса. Технологии являются частью нашей повседневной жизни, организовывая ее с помощью систем и объектов знаний и превращая в естественное человеческое существование.

Обобщенное понимание дискурсивной технологии, по мнению С.Н. Плотниковой, может рассматриваться в зеркале шести ее составляющих. Исследователь определяет рефлексивный характер технологий, с помощью которых преодолевается импульс спонтанного стратегического взаимодействия. Вышеназванное взаимодействие не соответствует запросам субъекта рефлексии, т.к. последний имеет интенцию к более эффективной коммуникации. Соответственно, дискурсивная технология детерминируется как обдуманное и пострефлексивное управление соприсутствием с другими людьми при помощи дискурса. При таком понимании отдельные или коллективные субъекты дискурса, а также дискурсивные технологи могут определять параметры его управления. В случае установления параметров отдельными субъектами такая дискурсивная технология считается авторской или именной, т.к. порождается вне дискурсивного сообщества и включается в него в своей завершенной форме на основе осознанной и спланированной деятельности. Если в процессе формирования технологии участвуют коллективные субъекты дискурса, тогда данная дискурсивная технология является коллективной или массовой, и «формируется внутри дискурсивного сообщества путем постепенного наращивания соответствующего

дискурсивного опыта и осознанного или неосознанного подражания ему, его распространения посредством стандартизации дискурсивных практик» [Плотникова, 2011а: 26].

Авторские дискурсивные технологии наряду с коллективными технологиями, несмотря на разный уровень их порождения и совокупный план их применения в качестве осознанных и спланированных, доминируют над каждым субъектом дискурсивного сообщества, превращая в орудие производства и эффективности, побуждая его к продуцированию дискурса, свойственного для определенно заданной ситуации.

Относительно тенденции к стандартизации дискурсивных практик: продуцирование дискурса по запросу дискурсивного сообщества, свойственного для определенно заданной ситуации, формирует дискурсивную технологию, признающую невозможным никаких стихийных изменений.

Относительно деятельности дискурсивных технологов: дискурсивная технология может быть описана в виде фазового технологического процесса генерирования дискурса как готового продукта, необходимого заказчику. Данный технологический процесс предполагает компетентное использование особого сочетания лингвистических знаний для воплощения релевантного дискурсивного сценария на их платформе.

Относительно пользователей дискурсивной технологии: сценарий технологичного дискурса накладывается на новые стандартные ситуации общения, где заучивание и повторение, а также различные дискурсивные практики (в качестве примера приводится «уход от прямого ответа на вопросы») представляются как продукт применения лингвистических средств в условиях такого дискурса.

Относительно заказчиков: дискурсивная технология детерминируется как средство достижения конечной цели. Дискурс, при этом, направлен на уничтожение конкурента заказчика и борьбу с неудобными ему вариантами развития социального мира. Плотникова пишет: «технологии направлены на

дискурсивное конструирование нужного результата (например, дискурсивное конструирование эмпатии, доброжелательности, «демократии в действии», солидарности и т.д.)» [Там же: 28]. С помощью дискурсивных технологий коммуникация становится прогнозируемой и менее подверженной хаотичным изменениям, иными словами – стабильной, что рассматривается как превентивное средство сценарного развития событий, а именно как достоверный способ конструирования крепкого будущего.

В качестве последней составляющей дискурсивной технологии отмечается выражение у современной высокоинтеллектуальной личности некой дискурсивной креативности и дискурсивной компетенции. Данное проявление объясняется как предоставление заданному сообществу самых выдающихся разработок коммуникативного разума, реализующих уже осознанные технологичные смыслы, которые, в свою очередь, благоприятствуют «поиску необходимых решений и их активному выполнению» [Там же: 28].

Для нашей работы приоритетным является также понятие дискурсивных практик, являющееся базисной категорией современной теории дискурса. По мнению Л.В. Куликовой данное явление изучается со стороны двух аспектов: с точки зрения «полной идентификации дискурса и социальности», а также в контексте «встроенности дискурсивных практик в более широкие социальные практики» [Куликова и др., 2015: 9]. Л.В. Куликова отмечает формирование дискурсивных практик через призму различных коммуникативных процессов, напр. совместной деятельности, которые в дальнейшем формализуются как лексических корпус в «знаках, когнитивных моделях общественного сознания (скриптах, фреймах)» [Там же: 10]. Исследователь выделяет специфические характерные черты дискурсивных практик, рассматривая их в качестве «санкционированного коллективного опыта», призванного предоставить прочные когнитивно-коммуникативные шаблоны поведения репрезентантов той или иной лингвокультуры:

1. традиционность и целесообразность – при этом понимается шаблонная вербализация заданного речевого дискурса в рамках конкретной коммуникативной ситуации;

2. нормированность – здесь подразумевается существование определенных устойчивых норм, с помощью которых артикулируются дискурсивные практики;

3. интерактивность – это средство генерации дискурсивных практик, рассматривающееся как реализация субъектами коммуникации эффективного континуарного дискурсивного взаимодействия в рамках конкретных коммуникативных ситуаций;

4. функционально-когнитивная направленность дискурсивных практик представляет собой ориентированность субъектов коммуникации на реализацию интерактивных фреймов, заложенных в человеческом сознании, как определенного алгоритма ходов для достижения поставленных целей [Там же: 10].

Исходя из этого, вербализация дискурсивных практик базируется на владении определенным набором социальных норм, включающих также конвенции коммуникативно-языкового характера. При этом Л.В. Куликова также пишет о том, что анализ реализации дискурсивных практик представляется целесообразным с учетом факторов «интенциональной направленности, числа коммуницирующих, каналов трансляции, задействованности вербальных и невербальных средств, длительности дискурсивной практики по времени и основной сферы воспроизводства – институциональной, повседневной» [Там же: 11].

В фокусе нашего исследования находится сопоставление дискурсивных технологий коммуникативного жанра интервью при приеме на работу в сферах английского и испанского языков. Дискурс интервью найма обусловлен конвенциональными культурно-языковыми особенностями собственных лингвокультур. Вместе с тем, языки мы идентифицируем со спецификой определенной культуры. Таким образом, при компаративном

анализе необходимо обратить внимание на модель Эдварда Холла о высококонтекстных и низкоконтекстных культурах. Испаноговорящие страны рассматриваются как высококонтекстные культуры, в которых ярко демонстрируется специфика социальных взаимоотношений и осуществляется непрерывный обмен информацией. В таком варианте многое маркируется неязыковым контекстом: образом действий, реакцией, внешним видом, общественным положением. Представители высококонтекстных культур стараются быть более умеренны в проявлении эмоций по сравнению с низкоконтекстными культурами – Великобритания, Канада, США, Новая Зеландия, Австралия, Скандинавия, и др., где прямая и выразительная речь является показателем культуры, информация предоставляется в содержательном аспекте, наблюдается малая часть невербальных форм общения в пропорции к вербальному, рациональному и эксплицитному акту коммуникации. Из этого следует, что дискурсивная практика «положительной самопрезентации» не будет так очевидно представлена во время прохождения интервью найма у представителей испаноязычных культур в сопоставлении с англоязычными, а рекомендации «по знакомству» будут менее значимы в англоязычных культурах контрастно испаноязычным.

В целом технологизация дискурса в нашем исследовании изучается в преломлении определенных технологичных дискурсивных практик коммуникативного жанра «интервью в ситуации трудоустройства». Кроме того, необходимо отметить, что коммуникативный жанр интервью определяется здесь как технологично заданный актуальный коммуникативный формат. Мы рассматриваем *дискурсивные практики* как общепринятые в языковой культуре коммуникативные действия, которые вербализуются с целью решения повторяющихся коммуникативных задач и минимизации коммуникативных усилий, а также являются предопределенными для одной той же типовой ситуации. Следовательно, здесь можно говорить о технологизации дискурсивных практик как процесса, где достижение конкретных целей происходит при наименьших

коммуникативных издержках. С помощью дискурсивных технологий и практик является возможным проектирование коммуникации, т.к. какие-либо вариации коммуникативно заданной ситуации становятся маловероятными, иными словами срабатывает механизм технологической «упаковки», что позволяет стандартизировать коммуникацию таким путем, чтобы достичь наибольшего результата при минимальных затратах. При этом одной из технологий дискурсивных практик является дискурсивное конструирование эмпатии, искренности, солидарности непосредственного или медиа-опосредованного общения, например через Skype.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

Первая глава посвящена исследованию и интерпретации ключевых понятий технологичности дискурсивных практик, анализу и рассмотрению коммуникативного жанра «интервью в ситуации трудоустройства» через призму современных дискурсивных технологий, на которых строится данный жанр.

Проведенный анализ понятия коммуникативного жанра в соотнесении с традиционным понятием речевого жанра, позволил определить, что речевой жанр является частной разновидностью коммуникативного жанра, так как именно *коммуникативный жанр* в конечном итоге задает тип речевого поведения и представляет собой определенные паттерны коммуникации, способствующие решению повторяющихся коммуникативных проблем. Реализация этапов коммуникативного жанра происходит на трех уровнях исходя из элементов входящих в них: исследование коммуникации с точки зрения использования языковых средств, интерактивное структурирование коммуникации, корреляция применения жанровых характеристик и коммуникативных условий.

Предметом нашего исследования является коммуникативный жанр в аспекте интервью. Вместе с тем, анализ научной литературы показал неоднозначность термина интервью. В работе *интервью* исследуется с точки зрения *ситуации трудоустройства* и определяется нами как технологично заданный жанр коммуникации, направленный на прагматическое получение информации для достижения конкретных целей в отношении интервьюера и интервьюируемого, формируемый разными этапами: предварительный этап подготовки интервью, фактический этап реализации и этап пост-интервью. Мы выделяем следующие маркеры коммуникативного жанра интервью при трудоустройстве:

– ориентированность менеджера найма на выявление профессиональных компетенций у соискателя, а намерение кандидата на

должность – убеждение рекрутера в наличии необходимых умений для выполнения работы;

- взаимодействие осуществляется в рамках определенного регламента;
- реализация специфичных дискурсивных практик в зависимости от лингвокультуры с целью уменьшения коммуникативных усилий;
- статусно-ролевые отношения коммуникантов имеют асинхронный характер в аспекте власти и полномочий.

Мы рассматриваем коммуникативный жанр «интервью в ситуации трудоустройства» в преломлении отдельных технологичных дискурсивных практик, поэтому определяем *дискурсивные практики* как общепринятые в языковой культуре коммуникативные действия, вербализуемые с целью решения повторяющихся коммуникативных задач и минимизации коммуникативных усилий, являющиеся заданными для одной той же стандартной ситуации. Необходимо отметить, что механизм дискурсивных технологий реализуется на уровне дискурсивных практик, что позволяет получить большой результат при минимизации усилий.

ГЛАВА 2. РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ ДИСКУРСИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КОММУНИКАТИВНОГО ЖАНРА «ИНТЕРВЬЮ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА» (НА МАТЕРИАЛЕ АНГЛИЙСКОГО И ИСПАНСКОГО ЯЗЫКОВ)

2.1. Предварительный этап интервью

Проведенный анализ интервью найма, проводимых на испанском и английском языках, позволяет маркировать некую специфику технологий проведения интервью. На данном этапе реализации интервью наше исследование построено на материале текстов рекомендаций по подготовке к интервью как для рекрутов, так и для кандидатов на должность на английском и испанском языках. Как уже отмечалось в первой главе, интервью в ситуации трудоустройства представляет собой прагматический жанр коммуникации, целью которого является достижение наиболее благоприятного результата для каждого субъекта коммуникации. Вместе с тем, здесь осуществляется процесс технологичной коммуникации, где согласуются все формальные и сущностные стороны деловых отношений. Подготовка для прелиминарного этапа интервью найма реализуется с обеих сторон с целью осуществления технологичной коммуникации. В подтверждение приведем примеры письменных руководств, представленных на вебсайте главного фонда университета Аликанте (Fundación General de la Universidad de Alicante: Consejos para superar una Entrevista de Trabajo).

Таблица 1. Письменные рекомендации для испаноговорящего соискателя

<i>Conoce todo lo que puedas de la empresa.</i>	<i>Узнай как можно больше о компании.</i>
<i>Estudia tus aptitudes, tu experiencia y tu formación.</i>	<i>Изучи свои навыки, свой опыт и свое обучение.</i>
<i>Lleva el currículum y conócelo perfectamente, ya que se basarán en él.</i>	<i>Принеси резюме и изучи его полностью, потому что на него будут основываться.</i>

<i>Hazte una relación de tus puntos débiles y prepara argumentos para defenderlos.</i>	<i>Составь список своих слабых мест и подготовь аргументы для их защиты.</i>
<i>Si te citan por escrito, lo correcto es que llames para confirmar tu asistencia.</i>	<i>Если тебя пригласили на интервью в письменной форме, необходимо позвонить, чтобы подтвердить свой приход.</i>
<i>No acudas con gafas oscuras.</i>	<i>Не ходи в темных очках.</i>
<i>Comprueba tu apariencia (evita ropa llamativa; bien vestido/a, limpio/a y afeitado).</i>	<i>Подготовь свой внешний вид (избегай роскошной одежды; хорошо оденься, не забудь побриться).</i>
<i>Ve solo/a.</i>	<i>Приходи на интервью один.</i>
<i>Llega pronto (5 minutos antes).</i>	<i>Приходи на интервью заранее (за 5 минут до начала).</i>
<i>Prepara la entrevista, el seleccionador va a hacerlo también.</i>	<i>Подготовься к интервью, рекрутер тоже готовится заранее.</i>
<i>Crea una buena impresión. Las primeras impresiones son de gran importancia. Muchos empresarios consideran que tras haber visto entrar por la puerta a un candidato, observar la forma de dar la mano y sentarse, son capaces de decidir sobre su valía.</i>	<i>Создай хорошее впечатление. Первые впечатления имеют большое значение. Многие предприниматели считают, что, увидев, как кандидат входит в дверь, осуществляет рукопожатие и садится, они могут принять решение о его ценности.</i>

В тоже время, известный инструктор интервью П. Скиллингс, в своих тренингах основывается на теории Э. Холла о высококонтекстных и низкоконтекстных культурах, принадлежность к которым определенным образом влияет на поведение и манеру речи их репрезентантов. Коучер П. Скиллингс маркирует одним из главных предписаний при подготовке к интервью найма в США «self-promotion» или «selling yourself», другими

словами применение дискурсивной практики *положительной самопрезентации*, т.е. вербализация кандидатом на должность своего опыта, умений и навыков, которые могут быть использованы для развития предприятия (Biginterview: Acing the American Job Interview). Кроме того, доктор Рэндал Хансен также отмечает некоторые рекомендации для результативной подготовки к интервью, что может рассматриваться нами как *дискурсивная «заготовка»*, требующая заучивания и повторения заранее подготовленного дискурса (Randall S. Hansen, Ph.D. Livecareer: 10 Best Job Interview Tips for Jobseekers):

Таблица 2. Письменные рекомендации для англоговорящего соискателя

<i>Conduct Research on the Employer, Hiring Manager, and Job Opportunity.</i>	<i>Изучите работодателя, менеджера по найму и возможности трудоустройства.</i>
<i>Review Common Interview Questions and Prepare Your Responses.</i>	<i>Просмотрите распространенные вопросы для интервью и подготовьте свои ответы.</i>
<i>Dress for Success.</i>	<i>Оденьтесь соответствующе для успешного прохождения интервью.</i>
<i>Arrive on Time, Relaxed and Prepared for the Interview.</i>	<i>Приезжайте вовремя, расслабленным и подготовленным к интервью.</i>
<i>Make Good First Impressions.</i>	<i>Произведите хорошее первое впечатление.</i>
<i>Be Authentic, Upbeat, Focused, Confident, Candid, and Concise.</i>	<i>Будьте честным, оптимистичным, сосредоточенным, уверенным, объективным и выражайтесь точно.</i>
<i>Remember the Importance of Body Language.</i>	<i>Помните о важности языка тела.</i>
<i>Ask Insightful Questions.</i>	<i>Задавайте содержательные</i>

	<i>вопросы.</i>
<i>Sell Yourself and then Close the Deal.</i>	<i>«Продайте себя, а затем заключите сделку».</i>
<i>Thank Interviewer(s) in Person, by Email, or Postal Mail.</i>	<i>Поблагодарите интервьюера(ов) лично, по электронной почте или через почтовое отправление.</i>

Следовательно, можно сделать вывод о том, что репрезентанты англоязычных культур применяют дискурсивную практику «самопрезентации» во время интервью-собеседования, в отличие от представителей испаноязычных культур. Здесь набор типизированных действий интервьюера выражается в конкретном алгоритме шагов в изучаемых лингвокультурах (Lynda M. Bassett. *Monster: Interview Tips for the Interviewer*):

Таблица 3. Письменные рекомендации для англоговорящего интервьюера

<i>Write down a list of questions that directly relate to the job's responsibilities.</i>	<i>Запишите список вопросов, которые непосредственно связаны с обязанностями работы.</i>
<i>Ask behavioural questions, as in "tell me about a time when you..."</i>	<i>Задавайте такие поведенческие вопросы, как "расскажите мне о том времени, когда Вы..."</i>
<i>Review the candidate's resume before the interview.</i>	<i>Просмотрите резюме кандидата перед интервью.</i>
<i>Outline the interview structure for the candidate.</i>	<i>Изложите структуру интервью для кандидата.</i>
<i>Don't talk too much during the interview process.</i>	<i>Не говорите слишком много во время интервью.</i>
<i>Watch nonverbal signals.</i>	<i>Следите за невербальными сигналами.</i>
<i>While being polite and professional,</i>	<i>Будучи вежливым и</i>

<i>don't get too chummy.</i>	<i>профессиональным, не ведите себя слишком по-приятельски.</i>
<i>Whether it's by email or phone, follow up.</i>	<i>Будь то по электронной почте или по телефону, уведомите о результатах.</i>

Здесь, мы также можем идентифицировать включение *дискурсивной «заготовки»*, при которой требуется неоднократное повторение ранее подготовленного материала и принципов успешного взаимодействия в процессе интервью. Проиллюстрируем ниже тексты регламентов для испаноязычного рекрутера (Elmejorcv: Consejos para la entrevista):

Таблица 4. Письменные рекомендации для испаноговорящего рекрутера

<i>El ambiente: Los postulantes al puesto de empleo para el que vas a entrevistar están muy nerviosos, por lo que te recomiendo aliviar un poco su estado ánimo mostrando calidez y empatía. No es necesario llegar al punto de hacerse amigo del entrevistado, pero si podrías generar un ambiente cordial al saludarlo con amabilidad. Te recomiendo que salgas a la sala de espera y seas tú mismo quien llame a la persona que ha venido a presentarse al empleo. El lugar para la entrevista debe ser privado y cómodo, de tal modo que no hayan interrupciones. Si hay otras personas que estarán presentes en el desarrollo de la entrevista, aconséjales que se informen bien sobre el candidato y mantengan la imparcialidad a la hora</i>	<i>Атмосфера: Кандидаты на должность, по которой ты собираешься проводить интервью, очень нервничают, поэтому я рекомендую немного смягчить настроение, выказывая теплоту и эмпатию. Не нужно становиться другом соискателя, но если бы можно было создать душевную атмосферу, приветствуя его добротой. Рекомендую, выйти в зал ожидания и позвать человека, который пришел на интервью. Место для интервью должно быть конфиденциальным и комфортным, чтобы не возникло помех. Если есть другие люди, которые будут присутствовать во время интервью, посоветуй им хорошо изучить</i>
---	---

<i>de elegir.</i>	<i>информацию о кандидате и сохранять беспристрастность при выборе.</i>
<i>La empresa: Ten la información necesaria acerca de la empresa que está ofreciendo el trabajo, cual es el puesto para el que están postulando y cuáles serán las funciones a realizar. Generalmente los empleadores tienen perfiles del personal que buscan, por lo tanto elabora un listado de las competencias requeridas y basa tus preguntas en torno a ellas.</i>	<i>Компания: Ты должен иметь необходимую информацию о компании, предлагающей работу, какова должность, на которую претендует кандидат, и каковы будут его функции. Работодатели обычно имеют профили сотрудников, которых они ищут, поэтому подготовьте список требуемых компетенций и задайте свои вопросы о них.</i>
<i>El postulante: Revisa el curriculum vitae de la persona que vas a entrevistar. Realiza un sondeo de su experiencia laboral para poder preguntar sobre algunos puntos que no estén claros.</i>	<i>Кандидат: проверьте биографию человека, с которым вы собираетесь провести интервью. Проведите обзор его опыта работы, чтобы иметь возможность спросить о некоторых непонятных моментах.</i>

На данном этапе исследования в прагматическом аспекте мы можем классифицировать имеющиеся высказывания как прямые иллокутивные акты, реализующие интенцию автора (рекомендацию, побуждение, совет). Следовательно, основываясь на классификации, предложенной Дж. Серлем, мы можем выявить в текстах регламентов для успешного проведения интервью найма такие виды иллокутивных актов, как:

– *директивы*, то есть высказывания, побуждающие к действию или, напротив, запреты определенных действий;

– *ассертивы*, а именно: высказывания, утверждающие факты или описывающие ситуации;

– *декларативы*, иными словами, высказывания, с помощью которых декларант, имеющий определенные полномочия или социальный статус, может внести изменения в статус своего адресата.

На языковом уровне директивные высказывания реализуются через императивные конструкции и побудительные установки, например, в англоязычном дискурсе: *Watch nonverbal signals. (Следите за невербальными сигналами.)* – форма глагола *watch (следить)* использована в повелительном наклонении, а также в испаноязычном корпусе: *No acudas con gafas oscuras. (Не ходи в темных очках.)* – глагол *acudir (приходить, являться)* представлен формой отрицательного императива с обращением на «ты» – *no acudas (не ходи)*. Кроме того, употребление в англоязычных предписаниях таких атрибутов, как *authentic (честный)*, *upbeat (оптимистичный)*, *focused (сосредоточенный)*, *confident (уверенный)*, *candid (объективный)*, *concise (точный)*, свидетельствует о наличии интенции с ориентацией на деловой и серьезный настрой ведения интервью при трудоустройстве.

Ассертивные высказывания, в имеющемся эмпирическом материале, используются совместно с декларативами и/или директивами и на лингвистическом уровне передаются через настоящее время, выражающее общеизвестный факт, и модальные глаголы в значении долженствования, необходимости и возможности, а также через условные предложения для выражения гипотетических ситуаций. Подобные примеры мы находим в испаноязычных текстовых предписаниях, например: *No es necesario llegar al punto de hacerse amigo del entrevistado, pero si podrías generar un ambiente cordial al saludarlo con amabilidad. (Не нужно становиться другом соискателя, но если бы можно было создать душевную атмосферу, приветствуя его добротой.)* – в данном высказывании глагол *poder (мочь)* используется в форме условия (Conditional Simple) с обращением на «ты»: *podrías (можно бы)*.

Следующий пример иллюстрирует ассертивы совместно с декларативами в форме настоящего времени (Indicativo Presente) с обращением на «ты»: *Los postulantes al puesto de empleo para el que vas a entrevistar están muy nerviosos, por lo que te recomiendo aliviar un poco su estado ánimo mostrando calidez y empatía.* (Кандидаты на должность, по которой ты собираешься проводить интервью, очень нервничают, поэтому я рекомендую немного смягчить настроение, выказывая теплоту и эмпатию.) Глагол *estar* (быть находиться) употребляется в форме 3 лица множественного числа *están muy nerviosos* (они очень нервничают), что является выражением ассертивного высказывания. Глагол *recomendar* (рекомендовать) используется в форме *te recomiendo*, т.е. я тебе рекомендую, и представляет собой часть декларативного высказывания.

Обратимся к примеру директивов, выраженных модальным глаголом *deber* (быть должным) в форме *debe ser* (должно быть), например: *El lugar para la entrevista debe ser privado y cómodo, de tal modo que no hayan interrupciones.* (Место для интервью должно быть конфиденциальным и комфортным, чтобы не возникло помех). Здесь модальность дает установку на обязательство или долженствование того, что интервью необходимо проводить в соответствующей коммуникативной обстановке и ситуации.

Итак, анализ интервью в ситуации трудоустройства на предварительном этапе его проведения позволил выделить технологичную дискурсивную практику, реализуемую в выбранных для исследования лингвокультурах, а именно: дискурсивная «заготовка», при которой необходимо неоднократное воспроизведение заранее подготовленного дискурса и концепций успешного ведения и прохождения интервью.

На прагматическом уровне данная дискурсивная «заготовка» реализуется через директивные, ассертивные и декларативные высказывания. На уровне языковой реализации в англоязычном и испаноязычном дискурсе директивы передаются через повелительное наклонение с целью побуждения к действию или его запрета. Ассертивные и декларативные высказывания

наблюдаются нами только в материале испаноязычных текстовых регламентов и передаются через настоящее время, модальные глаголы и условные предложения. Англоязычные письменные рекомендации характеризуются употреблением исключительно императивных конструкций.

2.2. Этап реализации интервью

Фаза проведения интервью при приеме на работу определяется специфичным технологично заданным форматом осуществления деловой коммуникации. Как показало исследование имеющегося эмпирического корпуса аутентичных и квазиаутентичных, т.е. образцово-постановочных видеозаписей интервью при трудоустройстве, проведенных англоязычными (США, Канада, Австралия) и испаноязычными (Испания, Уругвай, Мексика) представителями, общим объемом 1 ч. 40 мин., 49 страниц текстовых фрагментов интервью, существует определенный набор вопросов для интервьюеров, который облегчает ход проведения интервью и снижает трудозатраты путем вербализации технологично заданных дискурсивных практик.

Остановимся более детально на некоторых элементах отобранного в ходе исследования материала текстового корпуса. Непосредственно сам этап испаноязычного интервью найма можно условно разделить на несколько тематических подэтапов, основываясь на вопросах интервьюеров:

1. Presentación (Представление или знакомство),
2. Información personal (Личная информация),
3. Formación y Experiencia laboral (Образование и опыт работы),
4. Puesto de trabajo y empresa (Должность и предприятие),
5. Despedida (Прощание).

Наряду с этим, анализируя структуру видеозаписей англоязычного интервью при приеме на работу, мы пришли к выводу о том, что подэтап «Образование» как таковой отсутствует и реализуется внутри этапа «Личная информация», поэтому интервью в ситуации трудоустройства в

англокультурах мы можем условно разделить на следующие промежуточные этапы:

1. Introduction (Знакомство),
2. Personal information and Education (Личная информация и Образование),
3. Work experience and Job expectations (Опыт работы и ожидания от новой работы),
4. Conclusion (Завершение).

Итак, на промежуточном этапе «Знакомство» менеджер по найму в испаноязычных лингвокультурах задает общие вопросы с целью завязывания разговора, используя дискурсивную практику «*small talk*» (*легкая беседа*), переходя к дальнейшему обсуждению информации о кандидате на должность.

Таблица 5. Фрагменты вопросов испаноговорящего рекрутера на промежуточном этапе «Знакомство»

<i>¿Que tal estas?</i>	<i>Как дела?</i>
<i>¿De donde está familia?</i>	<i>Откуда Ваша семья?</i>
<i>¿Me deja su currículum?</i>	<i>Передайте мне свое резюме</i>

Действия англоязычного интервьюера на шаге «Знакомство» также маркируются применением технологичной дискурсивной практики «*small talk*» (*легкая беседа*). При помощи такой ненавязчивой беседы, создания дружеской атмосферы и внешней заинтересованности соискатель начинает чувствовать себя в своей «тарелке», расслабляется и раскрывается. Small talk также позволяет интервьюеру увидеть сильные и слабые стороны кандидата и использовать в дальнейшем полученную информацию.

Таблица 6. Фрагменты вопросов англоговорящего рекрутера на промежуточном этапе «Знакомство»

<i>How are you today?</i>	<i>Как у Вас сегодня дела?</i>
<i>So, how are you doing this morning?</i>	<i>Итак, как у Вас дела сегодня утром?</i>

Кроме того, существуют текстовые регламенты для реализации интервью найма работодателем, направленные на создание атмосферы комфорта и осуществления дискурсивной практики *солидарности*. Продемонстрируем это на примере следующих советов для испаноговорящего интервьюера (Elmejorcv: Consejos para la entrevista):

Таблица 7. Рекомендации для испаноговорящего рекрутера на этапе интервью

<i>Comienza la entrevista de forma clara y con total honestad explica al entrevistado cual es el puesto para el que se está presentando y la empresa que ofreciendo.</i>	<i>Начинайте интервью четко и с полной честностью объясните интервьюируемому, какова должность, на которую он претендует, и расскажите про компанию, которая предлагается.</i>
<i>Hazle conocer cuál sería el aporte que realizaría de quedar elegido.</i>	<i>Сообщите, какой необходимо сделать вклад, чтобы быть выбранным.</i>
<i>Explícale al postulante cuál es la expectativa que el empleador tiene de él y cuál es la experiencia que se requiere.</i>	<i>Объясните заявителю, что работодатель ожидает от него и какой требуется опыт.</i>
<i>Tenga en cuenta siempre que está entrevistando a una persona, por lo que es recomendable dejar que el entrevistador responda de forma abierta a la preguntas, sin ponerle un parámetro a sus respuestas.</i>	<i>Всегда помните, что Вы проводите собеседование с человеком, поэтому желательно, чтобы интервьюер отвечал открыто на вопросы, не задавая параметр своим ответам.</i>
<i>En cuanto a la actitud, es necesario que como entrevistador facilites la comunicación sin poner al postulante entre la espada y la pared.</i>	<i>Что касается отношения, необходимо, чтобы Вы облегчали общение, не ставя кандидата между молотом и наковальней.</i>
<i>Uno de los grandes errores de los</i>	<i>Одна из самых больших ошибок</i>

<p><i>entrevistadores es creerse superiores a los candidatos que entrevistan, así que es mejor no ser prepotentes ni críticos antes lo que la otra persona nos pueda responder.</i></p>	<p><i>интервьюеров заключается в том, что они считают, что превосходят кандидатов, с которыми проводят интервью, поэтому лучше не быть высокомерным или критичным к тому, что другой человек может сказать.</i></p>
<p><i>Como la entrevista es para conocer a quien está aplicando al puesto laboral, él debería ser quien hable más en toda la conversación.</i></p>	<p><i>Поскольку интервью предназначено для того, чтобы узнать того, кто подает заявку на работу, следовательно, кандидат должен говорить больше всего в течение разговора.</i></p>
<p><i>Tome notas de las respuestas que le parezcan importantes, ya sea por su originalidad.</i></p>	<p><i>Делайте заметки о важных для вас ответах, либо об их оригинальности.</i></p>
<p><i>También es importante conocer al ser humano que hay detrás del profesional, así que podrías hacer algunas preguntas sobre sus pasatiempos o algunas experiencias fuera de lo laboral pero sin entrar en el ámbito privado de la persona.</i></p>	<p><i>Также важно узнать человека не только со стороны профессионала, поэтому необходимо задавать некоторые вопросы об увлечениях или опыте вне работы, но не вступать в частную сферу человека.</i></p>
<p><i>Presta mucha atención a la comunicación no verbal y al lenguaje corporal. No te dejes llevar por las apariencias.</i></p>	<p><i>Обращайте пристальное внимание на невербальное общение и язык жестов. Не увлекайтесь выступлениями.</i></p>
<p><i>Ya para el final de la entrevista, explícale al postulante cual será el proceso de</i></p>	<p><i>Уже к концу интервью объясните заявителю, каким будет процесс</i></p>

<i>contratación y pregúntale si tiene alguna duda respecto a todo lo conversado.</i>	<i>найма, и спросите его, есть ли у него какие-либо сомнения относительно того, что обсуждалось.</i>
--	--

Вместе с тем, при дальнейшем изучении текстов регламентов для проведения испаноязычного интервью найма, мы обнаруживаем целый блок вопросов для интервьюера, касающийся частной жизни (*vida privada*) (Elmejorciv: Consejos para la entrevista). Это может свидетельствовать о разных дискурсивных установках для рекрутеров при проведении интервью в ситуации трудоустройства в двух лингвокультурах.

Таблица 8. Рекомендации для подготовки испаноговорящего интервьюера к проведению интервью на тему частной жизни

<i>¿Con quién vives?</i>	<i>С кем ты живешь?</i>
<i>¿A que se dedica tu familia?</i>	<i>Чем занимается твоя семья?</i>
<i>¿Tienes novia/o – esposa/o? ¿Que opina de este trabajo?</i>	<i>У тебя есть подруга/друг – жена/муж? Что она/он думает об этой работе?</i>
<i>¿Qué haces en tu tiempo libre?</i>	<i>Что ты делаешь в свободное время?</i>
<i>¿Cuáles son tus aficiones favoritas?</i>	<i>Какие твои любимые увлечения?</i>
<i>¿Cuál es último libro que has leído? ¿Qué te pareció?</i>	<i>Какую последнюю книгу ты прочитал? Какое твое мнение?</i>

На подэтапе «Личная информация» испаноязычный рекрутер задает вопросы относительно персональных качеств и увлечений соискателя, стремясь узнать его не только как работника, но и как обычного человека.

Таблица 9. Фрагменты вопросов испаноговорящего рекрутера на промежуточном этапе «Личная информация»

<i>¿Cuéntame más cerca de tí?</i>	<i>Расскажи мне больше о себе</i>
<i>Hablame de ti.</i>	<i>Расскажи о себе.</i>
<i>¿Cual consideras es su punto más</i>	<i>Что ты считаешь своей самой</i>

<i>fuerte?</i>	<i>сильной стороной?</i>
<i>¿Cuál son los motivos de cambiar de residencia?</i>	<i>Каковы причины изменения места жительства?</i>
<i>¿En qué curso está su hijo?</i>	<i>На каком курсе Ваш сын?</i>
<i>¿Y qué deportes oficios cultiva a margen del trabajo?</i>	<i>И какими видами спорта Вы занимаетесь вне работы?</i>

Самым распространённым вопросом англоговорящих интервьюеров по теме «Личная информация» оказался: *Talk/tell me a little bit about yourself (Расскажите немного о себе)*. При этом, соискатели, отвечая на данный вопрос, часто делают акцент на своем образовании и профессиональных интересах, тем самым, применяя, упомянутую ранее в рекомендациях по подготовке к интервью, дискурсивную практику *положительной самопрезентации*.

Таблица 10. Фрагменты ответов англоговорящего соискателя на промежуточном этапе «Личная информация и Образование»

<i>I got really into the informational technology by that time and when I was at University I was fully aware of the area so right now I'm job ready for a position.</i>	<i>К тому времени я очень увлекся информационными технологиями, и когда я был в университете, я был полностью осведомлен об этой области, поэтому сейчас я готов к работе.</i>
<i>I've just recently completed a certificate to in Business Administration.</i>	<i>Я недавно получил сертификат по Управлению бизнесом.</i>
<i>I have an associate's degree in accounting and I'm currently pursuing my bachelor's degree.</i>	<i>У меня есть степень младшего специалиста в области бухгалтерского учета, и в настоящее время я получаю степень бакалавра.</i>

Кроме того, на данном этапе встречается вопрос рекрутера из англокультуры об осведомленности кандидата о должности и компании: *What*

do you know about Broadreach International Company? (Что Вам известно о компании Broadreach International?) Практика показывает, что компетентность кандидата в данном вопросе создает положительное впечатление у интервьюера и позволяет увеличить шансы получения запрашиваемой должности.

Интервью найма как коммуникативный жанр является универсальной практикой, имеющей свою национально-культурную специфику. Анализ регламентирующих документов испаноязычных и англоязычных культур позволяет сделать вывод о наличии ряда табуированных тем, запрещенных Конституцией обоих государств. Такими темами считаются вопросы о рождении, поле, семейном положении, расе, религии, политических или социальных взглядах: *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social».* (Испанцы равны перед законом, без какой-либо дискриминации по признаку рождения, расы, пола, религии, мнения или любого другого личного или социального положения). Следовательно, глобальные технологии в рамках определенного культурного контекста функционируют с помощью регламентирующих документов, ограничивающих дискриминацию по различным признакам в ситуации трудоустройства. Однако в собранном эмпирическом материале испанского интервью при приеме на работу мы наблюдаем вопросы менеджера по найму о возрасте соискателя:

Таблица 11. Фрагменты табуированных вопросов испаноязычных рекрутеров

<i>¿Que edad tienes?</i>	<i>Сколько тебе лет?</i>
<i>¿Qué edad?</i>	<i>Сколько лет?</i>

Тем не менее, в корпусе англоязычных интервью найма подобных вопросов не встречается, возможно, из-за риска со стороны интервьюера дискриминировать соискателя, тем самым, давая повод для юридического преследования. Мы допускаем, что англоговорящие рекрутеры *не*

ориентированы на дискриминацию кандидатов на должность, что очевидно является их дискурсивной установкой, обусловленной культурными конвенциями.

Следующим промежуточным этапом в блоке тем испаноязычного интервьюера является «Образование и опыт работы». Основываясь на собранном эмпирическом материале, мы можем сделать вывод о том, что большинство менеджеров по найму заинтересованы в причинах ухода соискателя с предыдущего места работы, а также обязанностях кандидата и условиях работы.

Таблица 12. Фрагменты вопросов испаноговорящего рекрутера на промежуточном этапе «Образование и опыт работы»

<i>¿Cómo se denominado el puesto que tenías en tu anterior trabajo?</i>	<i>Каково название должности на Вашей предыдущей работе?</i>
<i>¿Por qué le gastó su último trabajo?</i>	<i>Почему Вы покинули свою последнюю работу?</i>
<i>¿Y porque dejaste tu último trabajo?</i>	<i>И почему ты оставил свою последнюю работу?</i>
<i>¿Cual era tu horario allí?</i>	<i>Какой был Ваш график?</i>
<i>¿Estuviste de acuerdo al salario que recibía por tus prácticas?</i>	<i>Были ли Вы согласны с зарплатой, которую получили за свою стажировку?</i>
<i>¿Cuáles fueron tus principales responsabilidades o funciones en este departamento de compras?</i>	<i>Каковы были Ваши основные обязанности или функции в этом отделе закупок?</i>
<i>¿Y actualmente a qué se dedica?</i>	<i>И чему Вы себя посвящаете в данный момент?</i>

На данном этапе англоговорящие интервьюеры делают акцент на сильных и слабых сторонах кандидата, их навыках и умениях справляться с трудными ситуациями на рабочем месте, выделении их из множества интервьюируемых путем идентификации конкретных особенностей

соискателей, которые будут способствовать развитию компании. Здесь также отмечается типизированный перечень вопросов со стороны англоговорящего рекрутера, который выражается применением определенного алгоритма действий, минимизирующего коммуникативные усилия:

Таблица 13. Фрагменты вопросов англоговорящего рекрутера на подэтапе «Опыт работы и ожидания от новой работы»

<i>Talking about skills what do you think you can bring to this role specifically?</i>	<i>Говоря о навыках, что Вы конкретно можете привнести в эту роль?</i>
<i>What has been the most stressful situation you have experienced on the job and what was the outcome of that situation?</i>	<i>Какая была самая стрессовая ситуация, которую Вы испытали на работе, и каков был исход этой ситуации?</i>
<i>Can you tell me why you would you like to work for Broadreach International?</i>	<i>Можете ли Вы сказать мне, почему Вы бы хотели работать на Broadreach International?</i>
<i>Why do you think that our company should hire you specifically amongst our pool of candidates that are interviewing for this position?</i>	<i>Почему Вы думаете, что наша компания должна нанять конкретно Вас среди всех кандидатов, которые проходят интервью на эту должность?</i>

В рамках подэтапа «Должность и предприятие» интервьюеры обращают внимание на желаемые условия работы кандидата и стремятся узнать о прохождении ими интервью в других компаниях.

Таблица 14. Фрагменты вопросов испаноговорящего рекрутера на промежуточном этапе «Должность и предприятие»

<i>¿Estás buscando trabajo en algunas otras empresas?</i>	<i>Ты ищешь работу в других компаниях?</i>
<i>¿Porque quieres trabajar con nosotros?</i>	<i>Почему ты хочешь работать с нами?</i>
<i>¿Cuando podrías a empezar a trabajar?</i>	<i>Когда Вы могли бы начать</i>

	<i>работать?</i>
<i>¿Que la remuneración piensas obtener?</i>	<i>Какую зарплату ты планируешь получать?</i>
<i>Y explícame más porque crees que deberíamos contratarlo?</i>	<i>Объясни, почему ты думаешь, что мы должны нанять тебя?</i>

Ранее уже говорилось о значении социальных связей в разных культурах по модели Э. Холла. Подтверждение этой теории обнаруживается в отрывке испаноязычного интервью, где менеджер по найму задает вопрос о знакомстве с работниками данного предприятия: *¿Conoces algunos de los trabajadores? (Знаешь кого-либо из работников?)* и *¿Hay alguien que conoces bien al trabajo? (Есть ли кто-то на работе, кого ты хорошо знаешь?)* Такие вопросы указывают на наличие дискурсивной практики *рекомендаций «по знакомству»* в испаноязычных культурах, хотя в англоязычных интервью подобных связей не проявляется.

На последнем из промежуточных подэтапов – «Прощание» – интервьюер предоставляет возможность соискателям задать все интересующие их вопросы в рамках текущего интервью найма в испаноязычных лингвокультурах. В основном все вопросы кандидатов на должность ориентированы на уточнение возможных условий работы.

Таблица 15. Фрагменты высказываний испаноговорящего рекрутера и соискателя на промежуточном этапе «Прощание»

<i>¿Quiere hacer alguna pregunta?</i>	<i>Вы хотите задать какой-нибудь вопрос?</i>
<i>¿Cuál es la posición del departamento en que yo formaría parte?</i>	<i>Какова позиция отдела, в котором я буду участвовать?</i>
<i>¿Y cuál sería la siguiente fase de selección?</i>	<i>И какой будет следующий этап отбора?</i>
<i>¿Y habrá un periodo de formación inicial?</i>	<i>И будет ли период начального обучения?</i>

Вместе с тем, процесс англоязычного интервью найма равным образом предлагает кандидатам на должность получить необходимую информацию напрямую от интервьюера. Обратимся к примерам.

Таблица 16. Фрагменты высказываний англоговорящего рекрутера и соискателя на промежуточном этапе «Завершения»

<i>Do you have any questions for us?</i>	<i>У вас есть какие-нибудь вопросы к нам?</i>
<i>Have you got any questions for me?</i>	<i>У вас есть ко мне какие-либо вопросы?</i>
<i>I'm just curious as a new employee or someone starting out on the lower level, how open is upper management hearing the ideas of an employee?</i>	<i>Мне просто любопытно, как новому сотруднику или кому-то, кто начинает на нижнем уровне, насколько открыто высшее руководство к идеям сотрудника?</i>
<i>What from your perspective is the best part about working for REI?</i>	<i>Что с Вашей точки зрения является лучшей частью работы на REI?</i>
<i>And whether there's any chance of training within the role?</i>	<i>И есть ли шанс проходить профессиональную подготовку в рамках данной должности?</i>

В аспекте приложения аналитического учения Т. Лукмана о разграничении коммуникативных жанров на уровне для решения поставленных нами задач: исследования текстовых фрагментов эмпирического материала интервью найма и текстового корпуса письменных рекомендаций для подготовки к интервью было установлено, что:

– Уровень внутренней композиции коммуникативного жанра *испаноязычного* интервью при приеме на работу маркируется такими составляющими просодии, как форсированный стиль речи кандидата и интервьюера, отсутствие пауз внутри языковых высказываний, высокая тональность голоса; языковой регистр формальный, а языковая модальность варьируется от серьезной к эмпатичной. На данном уровне в *англоязычном* интервью наблюдается существование пауз от довольно долгих до кратких,

где предположительно субъекты коммуникации пытаются подобрать слова. Стилль речи интервьюера и кандидата относительно размеренный. Использование жестов является знаковым в рассмотренном корпусе материалов. Наряду с этим, языковой регистр представляется формальным, а языковая модальность – серьезно-дружественной. Форма коммуникации в обоих примерах – устная, контактная, непосредственная и медиаопосредованная, т.к. был осуществлен анализ нескольких интервью найма, проведенных через Skype. Интервью при приеме на работу реализуется через композицию сценария, характеризующегося типовой серией действий и ходов в рамках заданной коммуникативной среды – интервью найма.

– Взаимодействие на промежуточном уровне структуры жанра интервью в ситуации трудоустройства в исследуемых лингвокультурах ограничено и предопределено коммуникативной ситуацией в условиях интервью при приеме на работу. Данный этап проведения интервью характеризуется континуальным потоком диалогических единств с редким нарушением очередности смежных пар.

– Коммуникативный жанр интервью найма на уровне внешней композиции отличается институциональностью, принимая во внимание представление об интервью на рабочем месте как целенаправленного институционального делового общения. В этой связи субъекты коммуникативной ситуации представляются асинхронной ролевой парой «интервьюер – соискатель на должность». В *англоязычных* интервью членами ролевой пары могут быть как мужчины, так и женщины с обеих позиций, в случае же *испаноязычных* интервью рекрутерами выступают только мужчины, а кандидатами на должность – и женщины и мужчины.

Возобновляя вопрос о проектировании *эмпатии* как технологично заданной дискурсивной практики, следует уточнить, что в имеющемся практическом корпусе текстовых фрагментов интервью исследуемых лингвокультур наблюдается реализация упомянутой практики *создания атмосферы комфорта и солидарности* при проведении интервью найма.

Обратимся к примерам высказываний рекрутеров из англоязычных и испаноязычных культур, отобранных в процессе исследования текущего эмпирического материала.

Таблица 17. Фрагменты реплик испаноязычных и англоязычных рекрутеров, конструирующие дискурсивную практику эмпатии

<i>Muy bien, bueno.</i>	<i>Очень хорошо, хорошо.</i>
<i>Okey.</i>	<i>Хорошо.</i>
<i>Muy bien.</i>	<i>Очень хорошо.</i>
<i>Lo mejor.</i>	<i>Отлично.</i>
<i>Todo es muy bien.</i>	<i>Все очень хорошо.</i>
<i>Me encanta conocer.</i>	<i>Приятно познакомиться.</i>
<i>Perfecto.</i>	<i>Прекрасно.</i>
<i>Nice to see you! Please have a seat</i>	<i>Рад вас видеть! Пожалуйста, присаживайтесь</i>
<i>Excellent.</i>	<i>Превосходно.</i>
<i>Okey, that's wonderful.</i>	<i>Хорошо, это замечательно.</i>
<i>Well done!</i>	<i>Молодец!</i>
<i>And that's a good answer.</i>	<i>И это хороший ответ.</i>

Таким образом, рамочный формат интервью при приеме на работу характеризуется общей атмосферой солидарности и эмпатии.

Отмеченные образцы высказываний позволяют утверждать наличие процесса колонизации дискурса (термин Н. Фэрклофа), который предполагает конструирование дискурсивными технологами относительно свободных дискурсивных практик.

Анализ фрагментов интервью в ситуации трудоустройства свидетельствует о существовании следующих языковых характеристик в *англоязычных* примерах:

- На синтаксическом уровне:
 - употребление распространенных предложений как способ развития разговора и предоставления дополнительной необходимой информации,

напр. *Well, as mentioned with that certificate to in business admin it's basically given me foundation knowledge in most of the processes the required to run an office and particularly in a receptionist role so I've been given a solid foundation in how to use the technological tools and communication tools.* – Ну, как я уже упоминал, с этим сертификатом в бизнес-администрировании, он в основном дал мне базовые знания в большинстве процессов, необходимых для работы в офисе, и особенно в роли администратора, поэтому мне была дана прочная основа в том, как использовать технологические инструменты и средства коммуникации.

– преобладание специальных вопросов, целью которых является получение или уточнение дополнительной информации, в частности в вопросах интервьюеров: *When you mention that you are job ready, what does that mean?* – *Когда вы упоминаете, что вы готовы к работе, что это значит?*

– наличие пассивных конструкций: *I've also been given a pretty good grounding in policies and procedures and just what the basic requirements of office environments entail.* – Я также получил довольно хорошую подготовку в политике и процедурах, и том, что включают основные требования офисной среды.

– использование безличных предложений с целью акцентирования внимания на действии и/или усилении его: *An education, it's all about making the customer or student feel comfortable and helping them grow. I feel that within the company like REI, it's the same philosophy* – Образование, это все о том, чтобы заставить клиента или студента чувствовать себя комфортно и помогать им расти. Я чувствую, что в компании, такой как REI, та же философия.

– превалирование сложных предложений, в частности как сложноподчиненных, так и сложносочиненных даже внутри одного и того же предложения, напр. *And basically relinquish the need to be right in the situation isn't always easy but it seems like it's really necessary if you're going to get to a*

position of being able to satisfy some mutual agreement. – И в основном отказаться от необходимости отстаивать свою правоту в ситуации – не всегда легко, но кажется, что это действительно необходимо, если собираешься получить должность и быть способным удовлетворить некоторые взаимные соглашения.

- С точки зрения морфологии:

- использование ряда атрибутов: *important* (важный), *interesting* (интересный), *stressful* (стрессовый), *different* (разный), *biggest* (самый большой), *perfect* (идеальный) и др.;

- употребление инфинитивных конструкций: *being eager to help* (желающий помочь), *everything to be perfect* (чтобы все было идеально), *another way to deal with conflicts* (еще один способ справиться с конфликтами) и т.д.;

- наличие сложносоставных существительных, относящихся к тематической сфере работы: *network* (сеть), *hardware* (аппаратное обеспечение), *software* (программное обеспечение), *newcomer* (новенький);

- применение усиливающих маркеров атрибутов: *extremely popular* (крайне популярный), *quite experienced* (довольно опытный), *totally eager* (всецело желающий);

- глаголы в форме сослагательного наклонения с целью описания воображаемых ситуаций: *I would stay a little bit more* – Я бы остался немного дольше; *I would really dedicate* – Я бы действительно посвятил;

- глаголы настоящего времени Present Simple в значении фактов или обычно производимого действия: *I work under pressure and I have a calm demeanor, I believe that sometimes I try and do too much* – Я работаю под давлением и у меня спокойное поведение, я считаю, что иногда я стараюсь и делаю слишком много.

В прагматическом аспекте англоязычный дискурс на этапе проведения интервью найма реализуется через директивы в речи интервьюера, т.к. они побуждают соискателя совершить речевой акт, т.е. ответить на заданные

вопросы, например: *What has been the most stressful situation you have experienced on the job? (Какова была самая стрессовая ситуация, которую Вы испытали на работе?)* Данный пример иллюстрирует открытый прямой речевой акт, что является преобладающим в речи рекрутера. Тем не менее, встречаются и косвенные директивные высказывания, а именно: *I just wonder have you ever thought about how you might be able to turn those weaknesses into strengths? (Мне просто интересно, Вы когда-нибудь задумывались о том, как Вы могли бы превратить эти недостатки в достоинства?)* Такие вводные конструкции, как *I wonder (Мне интересно)*, *Can/could you tell me (Могли бы Вы мне сказать)* или *Do you know (Знаете ли Вы)*, встречающиеся в корпусе материала, являются маркерами косвенности высказываний. Речь кандидата на должность характеризуется наличием ассертивных высказываний, порождаемых с целью выражения фактов, например *I want to work in an office environment in five years' time (Я хочу работать в офисе через пять лет)*, а также директивных высказываний с целью получения информации: *Just wondering whether there's any room for advancement in the company? (Просто интересно, есть ли возможность для продвижения в компании?)*. Данный пример демонстрирует косвенность подобных высказываний. Здесь также можно говорить о доминантности косвенных директивов в речи соискателя, т.к. последние не только возможно скрывают интенцию говорящего, но и являются показателями вежливости.

Изучение языковых особенностей *испаноязычных* фрагментов интервью при приеме на работу позволило выявить следующие маркеры функционирования жанра:

- С точки зрения синтаксиса:

– использование развернутых предложений с целью распространения и развития высказываний: *No me importaría rebajar mis condiciones actuales si es para cambiar de sector y poder dedicarme por fin a aquello para lo que me formé.*

– *Для меня не так важно, если мои текущие условия будут занижены в*

пользу изменения сферы работы, и, если, наконец, я смогу посвятить себя тому, чему я была обучен.

– частотное употребление частицы *pues* (ведь; ну; так что) как средство усиления экспрессивности высказывания или выражения следствия, напр. *Pues que sus estos procesos industriales y están bajo buenas normas y pues sigue el tiempo en regla y aparte de que dan buen sueldo.* – *Ну, то, что Ваши производственные процессы соответствуют нормам, и затем Вы следите за регламентом времени, и кроме того предлагаете хорошую зарплату.*

– доминирование сложноподчиненных предложений с союзом *que* (что; который): *Es una teoría que yo tengo y ya aprendí lo que tener qué haber aprendido en esa empresa* – Теория, которую я имею и знаю, и которую я уже изучила на этом предприятии.

– нанизывание родительного падежа, выражаемого с помощью частицы *de*: *Fui de delantero de un equipo futbol de mi barrio durante tres años.* – Я был нападающим футбольной команды в моем районе в течение трех лет.

– превалирование специальных вопросов, характеризующееся наличием вопросительных слов, как средство конкретизации запрашиваемых данных, например: *¿Cómo se enfrenta usted a los problemas?* – Как вы столкнулись с этими проблемами?

– применение пассивных конструкций, а именно: *El título fue sacado con un buen promedio* – Диплом был защищен с хорошим средним показателем.

- В морфологическом аспекте:

– наличие некоторых атрибутов: *varios* (разные), *buen* (хороший), *mejor* (лучший), *otra* (другая);

– использование глаголов настоящего времени *Presente Indicativo* в значении фактов или обычно производимого действия, например: *Porque estoy bien preparado, tengo pasión por mi trabajo, tengo muchas ganas.* – Поскольку я хорошо подготовлен, у меня есть страсть к моей работе, я с нетерпением жду этого.

– употребление глаголов в форме Preterito Perfecto с целью передачи информации о недавно совершенном действии, имеющем отношение к настоящему времени: *He compatibilizado mis estudios con actividades deportivas y con algunos trabajos que he ayudado a la economía familiar.* – Я совместил свою учебу со спортивными занятиями и с некоторыми работами, чтобы помочь моей семье с накоплениями.

– глаголы в форме сослагательного наклонения: *A mí me gustaría mejorar mi formación, aprender idiomas, ampliar mis conocimientos para ayudar a mi hijo en un futuro.* – Я хотел бы улучшить свое образование, изучать языки, расширять свои знания, чтобы помочь моему ребенку в будущем.

– применение наречий, усиливающих значение прилагательных и существительных, например: *bastante madura* (довольно зрелый), *el tiempo suficiente* (достаточное время), *miu exagerado* (очень преувеличенный);

– инфинитивные конструкции: *Quiero aprovechar el camino para buscar algo que se adaptan más a mi perfil.* – Я хочу использовать это направление, чтобы найти то, что больше подходит для моего профиля.

На уровне прагматики испаноязычный корпус интервью при трудоустройстве, как и англоязычный, указывает на преобладание открытых прямых директивных высказываний в речи менеджера по найму, например: *¿Cuál son los motivos de cambiar de residencia?* (Каковы причины изменения места жительства?) Высказывания кандидата на должность реализуются с помощью ассертивов как способа констатации фактов через настоящее время: *Pues tengo fama de ser una mujer luchadora y miu organizada.* (Ну, у меня есть такая репутация, что я женщина смелая и очень организованная.) – здесь глагол *tener* (иметь) представлен формой 1 лица единственного числа *tengo* (я имею). На подэтапе «Завершение» соискатель использует прямые директивы для уточнения информации: *¿Cuál es la posición del departamento en que yo formaría parte?* (Какова позиция отдела, в котором я буду участвовать?), что неожиданно, т.к. дискурсивная практика показывает, что кандидат стремится создать о себе положительное мнение.

Таким образом, можно предположить, что отсутствие вежливых вопросов не является критичным в коммуникации испаноговорящих представителей.

Использование указанных форм объясняется ориентированностью делового языка на точность передачи смысла и однозначности интерпретации.

Принимая во внимание описанные результаты проведенного исследования, мы можем отметить, что, во-первых, в каждой лингвокультуре имеется определенная структура подэтапов внутри непосредственного этапа интервью найма. Испаноязычный интервьюер следует по алгоритму: знакомство, личная информация, образование и опыт работы, должность и предприятие, прощание. В то время как англоязычный рекрутер начинает со знакомства, переходит к личной информации и образованию, затем задает вопросы об опыте работы и ожиданиях от новой работы и в завершении предлагает соискателю задать интересующие его вопросы.

Во-вторых, на каждом подэтапе в разных культурах реализуются конкретные технологичные дискурсивные установки и практики. В примерах англоязычных и испаноязычных интервью мы могли наблюдать осуществление *дискурсивной практики ведения легкой беседы* на под-этапе «Знакомство». Далее на промежуточном этапе, универсально обозначим его «Личная информация», испаноязычный рекрутер, также как и англоязычный предоставляет возможность кандидату рассказать о себе. При этом соискатель из испанской культуры предпочитает говорить о своих личных качествах и увлечениях, в то время как представитель из англокультур делает акцент на своем образовании и умениях, таким образом, реализуя *дискурсивную практику положительной самопрезентации*. Вместе с тем, необходимо уточнить, что практика положительной самопрезентации в англоязычных лингвокультурах представляется базисной для описания опыта и умений кандидата на должность.

Кроме того, в данной ситуации англоязычных менеджеров по найму также интересуют знания кандидата о самой компании. Здесь же, тем не

менее, проявляются и *дискурсивные практики рекомендаций «по знакомству»*, а также обсуждение *приватных тем* с испаноязычной стороны. На следующем этапе, обобщим его как «Опыт работы и ожидания от новой работы», испаноговорящие рекруты обращают внимание на функции соискателя, условиях работы и причины ухода кандидата с предыдущего рабочего места. Однако англоговорящие интервьюеры стремятся получить информацию о преимуществах конкретного претендента по сравнению с другими с помощью вопросов о навыках и умениях справляться со стрессовыми ситуациями на работе. Заключительный подэтап ориентирован на то, чтобы предоставить претендентам на должность в изучаемых лингвокультурах возможность задать имеющиеся вопросы.

В-третьих, на протяжении всего процесса интервью при трудоустройстве реализуется *дискурсивная практика эмпатии и солидарности* с позиции интервьюеров в исследуемых лингвокультурах.

Лингвистическое исследование особенностей фрагментов интервью найма двух лингвокультур показало, что определенные языковые маркеры эквивалентны в рамках изучения имеющихся данных. Тем не менее, в отрывках англоязычного интервью наблюдается употребление безличных предложений и сложносоставных существительных из области работы, а фрагменты испаноязычных интервью характеризуются рядом существительных в родительном падеже, частотным использованием связующей частицы *pués* (*ведь; ну; так что*), глаголов в форме совершенного времени, относящихся к недавним действиям, и в том числе доминированием сложноподчиненных предложений с союзом *que* (*что; который*).

Анализ интервью при приеме на работу с точки зрения прагматики позволил определить, что в речи испаноязычных интервьюеров преобладают открытые прямые директивы, а высказывания кандидатов на должность характеризуются использованием ассертивов для выражения фактов и прямых директивов для получения информации. Речь англоязычных интервьюеров маркируется употреблением как прямых, так и косвенных

директивных высказываний, в то время как высказывания соискателей из англокультур отмечают наличием ассертивных конструкций и доминированием косвенных директивов с целью проявления вежливости и создания благоприятного впечатления.

2.3. Этап пост-интервью

На этапе завершения интервью нам представляется возможным провести анализ, базируясь только на письменных руководствах по подготовке к интервью как для рекрутеров, так и для соискателей на должность.

Проведя исследование текстовых регламентов для испаноязычного интервьюера, мы считаем, что представитель испанской лингвокультуры более ориентирован на создание максимально объективного отзыва о проведенном интервью, а также на произведение достойного впечатления на соискателя работы при любом результате. Отсюда мы можем заключить, что рекрутер на этапе пост-интервью в ситуации трудоустройства реализует дискурсивную практику *формирования положительного мнения*, проиллюстрируем это на примерах для испаноязычного менеджера найма (Elmejorcв: Despues de la entrevista):

Таблица 18. Письменные рекомендации для испаноговорящего рекрутера

<p><i>Conversa de forma honesta con las personas que te encargaron la entrevista y diles cuales de los postulantes te parecieron que poseen las competencias requeridas para el perfil del puesto laboral.</i></p>	<p><i>Говори честно с людьми, которые доверили тебе проведение интервью, и расскажи им, кто из претендентов, по твоему мнению обладает навыками, необходимыми для профиля работы.</i></p>
<p><i>Si fue una entrevista grupal, realiza una charla con las otras personas que estuvieron presentes y discutan sobre los más valorados para cada uno.</i></p>	<p><i>Если это было групповое интервью, поговори с другими людьми, которые присутствовали, и обсудите наиболее подходящих кандидатов по</i></p>

	<i>вашему мнению.</i>
<i>Evita tomar decisiones emotivas para que no alteren tu objetividad a la hora de proponer al ganador.</i>	<i>Избегай принятия эмоциональных решений, чтобы они влияли на твою объективность при выдвижении кандидатуры победителя.</i>
<i>Dale seguimiento a los candidatos, llamándolos para informarles si han sido o no seleccionados. Ese es un gesto profesional que denota la calidad humana y le pone fin a las falsas expectativas que los postulantes se pueden estar haciendo.</i>	<i>Проследи за тем, чтобы проинформировать кандидатов, о том, были ли они выбраны или нет. Это профессиональный жест, который обозначает качество человека и положит конец ложным ожиданиям, которые могут иметь заявители.</i>

В тоже время советы для англоязычного интервьюера кажутся нам более направленными на пост-реакцию со стороны кандидата на должность. Дженнифер Фремон-Смит, генеральный директор компании Krash и серийный предприниматель, обращает внимание на то, что: «Наиболее мотивированные сотрудники имеют конкретные отзывы, предложения и последующие идеи» (Marie Burns. The Muse: How to Hire People Who Really Get Stuff Done). При этом следует отметить, что менеджерам найма также дается четкая инструкция, о том, что необходимо акцентировать свое внимание на рекомендации с предыдущих мест работы и уточнить у них те же самые вопросы, что были заданы интервьюируемому, с целью конкретизации полученных в ходе интервью ответов. Таким образом, мы можем предположить о существовании дискурсивной практики «перестраховывания», применяемой на завершающем этапе интервью найма представителем англоязычных культур (Marie Burns. The Muse: How to Hire People Who Really Get Stuff Done):

Таблица 19. Письменные рекомендации для англоговорящего рекрутера

<i>Pay Attention to Follow-up</i>	<i>Обратите внимание на ответное письмо</i>
<i>(Really) Check References</i>	<i>(Действительно) Проверьте рекомендации</i>

Далее рационально рассмотреть вопрос о рекомендуемых действиях соискателей из обеих лингвокультур. Обратимся к имеющемуся эмпирическому материалу. В предписаниях для испаноязычного кандидата на должность мы обнаруживаем конкретные инструкции по дальнейшим контактам с работодателем, направленные также на создание благоприятного впечатления о себе: отправка благодарственного письма, заметки, сообщения. Соответственно, здесь наблюдается осуществление дискурсивной практики *создания положительного мнения* так же, как и со стороны испаноязычного рекрутера (Elmejorcв: Despues de la entrevista):

Таблица 20. Письменные рекомендации для испаноговорящего соискателя

<i>Redactar y enviar una carta de agradecimiento, o también alguna nota o mensaje de correo electrónico a su o sus entrevistadores, éste detalle demostrará su interés por el puesto de trabajo.</i>	<i>Напишите и отправьте благодарственное письмо, а также заметку или сообщение по электронной почте Вашему (им) интервьюерам, эта деталь покажет Ваш интерес к работе.</i>
<i>Si omitió u olvidó algo durante la entrevista puede utilizar el mensaje para mencionarlo, un dato importante en este aspecto es que revise ejemplos de cartas de agradecimiento de entrevistas para crear el suyo propio.</i>	<i>Если Вы забыли что-то во время интервью, то можете использовать сообщение, чтобы упомянуть об этом, здесь важно то, что необходимо просмотреть примеры благодарственных писем для создания своего собственного.</i>
<i>Aproveche el reenvío de la carta de agradecimiento en caso sea por correo</i>	<i>Если Вы общаетесь по электронной почте, то воспользуйтесь</i>

<p><i>electrónico para mencionar las recomendaciones, además recalque sus habilidades y lo indispensables que serían para la empresa.</i></p>	<p><i>преимуществами благодарственного письма и укажите свои рекомендации с предыдущих мест работы, а также подчеркните Ваши способности и необходимые качества для должности в компании.</i></p>
<p><i>En caso no salga como esperó y rechacen su participación laboral de la empresa, también se sugiere mandar una carta de agradecimiento.</i></p>	<p><i>В случае, если все вышло не так, как Вы ожидали, и Вам отказали в данной работе, также рекомендуется отправить благодарственное письмо.</i></p>
<p><i>Lo importante luego de las entrevistas de trabajo es la gran experiencia con la que cuenta, de una u otra manera puede sentirme más preparado para una próxima entrevista en caso las cosas no resulten como esperaba, si es así, entonces saque el mejor lado de ésta respuesta, una guía para sus próximas entrevistas, para ello haga lo siguiente; anote y recopile las preguntas que le realizaron durante la entrevista, escriba las respuestas, así tendrá una pequeña guía de resultados para una próxima vez, así también con la práctica tendrá mejores resultados.</i></p>	<p><i>Важно, что после интервью Вы приобретаете большой опыт и в той или иной мере можете чувствовать себя более подготовленным к следующему интервью. Если дела идут не так, как ожидалось, то воспримите это с лучшей стороны – как руководство для следующих интервью, для этого сделайте следующее: запишите и соберите вопросы, которые Вам задали во время интервью, запишите ответы, чтобы в следующий раз у Вас было небольшая памятка по результатам. Практикуясь, Вы получите лучшие результаты.</i></p>

Между тем, анализируя советы для англоязычного интервьюера, мы пришли к выводу о том, что одного только благодарственного письма или

заметки не достаточно, чтобы как-то повлиять на процесс найма в англокультурах. Коучеры предлагают изучить возможные слабые стороны компании и желаемые области развития, таким образом, создав предложение, которое поможет сделать вклад в этих сферах и продемонстрировать знания и умения соискателя. Здесь, мы подразумеваем наличие дискурсивной практики *функционального прогнозирования*, реализующееся в возможном переигрывании финального решения в пользу кандидата на должность. Кроме того, на данном этапе также проявляется дискурсивная практика *пресуппозиционного фона*, то есть предварительные знания, осведомленность о компании или ее сотрудниках. Один из инструкторов по созданию успешной карьеры утверждает: «Если у Вас есть контакты и связи с кем-либо, кто может повлиять на решение о найме или кто действительно знает интервьюера, попросите их замолвить за Вас словечко» (Beth Braccio Hering. 10 things to do after a job interview):

Таблица 21. Письменные рекомендации для англоговорящего соискателя

<i>Show that you're still interested.</i>	<i>Покажите, что Вы все еще заинтересованы.</i>
<i>Set the stage for further contact.</i>	<i>Подготовьте почву для дальнейшего контакта.</i>
<i>Be punctual.</i>	<i>Будьте пунктуальны.</i>
<i>Know when to sit tight.</i>	<i>Поймите, когда нужно выждать время.</i>
<i>Send a prompt thank-you note.</i>	<i>Отправьте благодарственное письмо.</i>
<i>Send each interviewer a personalized, powerful follow-up letter.</i>	<i>Отправьте каждому интервьюеру персонализированное, мощное письмо-ответ.</i>
<i>Address one of the company's needs.</i>	<i>Удовлетворите одну из потребностей компании.</i>
<i>Keep thinking and learning about the</i>	<i>Продолжайте думать и изучать</i>

<i>company.</i>	<i>компанию.</i>
<i>Leverage outside resources.</i>	<i>Используйте внешние ресурсы.</i>
<i>Accept rejection with grace.</i>	<i>Примите отказ с достоинством.</i>

На текущем этапе, также как и на предварительном этапе интервью, с точки зрения прагматики текстовые высказывания представляют собой прямые иллокутивные акты, осуществляющие целеустановку говорящего (совет, побуждение, рекомендацию). Классификация Дж.Серля позволяет идентифицировать здесь такие высказывания как: *директивы и ассертивы*.

На уровне языковой реализации директивы передаются с помощью повелительных конструкций и императивных установок, на примере испаноязычного корпуса: *Conversa de forma honesta con las personas que te encargaron la entrevista* (*Говори честно с людьми, которые доверили тебе проведение интервью*) – форма глагола *conversar* (*беседовать, говорить*) употреблена в повелительном наклонении с обращением на «ты» *conversa* (*говори*). Подобные примеры встречаются нам и в англоязычном дискурсе, например: *Check References* (*Проверьте рекомендации*) – глагол *check* (*проверять*) используется в форме императива.

Ассертивы встречаются только в испаноязычном корпусе регламентов и употребляются здесь вместе с директивными высказываниями. Такие комбинированные высказывания выражаются с помощью настоящего времени для констатации фактов и условных предложений для представления воображаемых ситуаций. Следующий пример иллюстрирует ассертивное высказывание совместно с директивным, здесь выражение *si omitió* (*если Вы забыли*) представляет часть условного предложения, а глагол *poder* (*мочь*) находится в форме настоящего времени (Indicativo Presente) *puede* (*Вы можете*), что выражает факт или обыденное действие: *Si omitió u olvidó algo durante la entrevista puede utilizar el mensaje para mencionarlo, un dato importante en este aspecto es que revise ejemplos de cartas de agradecimiento de entrevistas para crear el suyo propio.* (*Если Вы забыли что-то во время интервью, то можете использовать сообщение, чтобы*

упомянуть об этом, здесь важно то, что необходимо просмотреть примеры благодарственных писем для создания своего собственного.)

В результате, исследования письменных текстов руководств на заключительном этапе интервью при приеме на работу нами были выявлены конкретные технологично заданные дискурсивные практики, отличающиеся в испаноязычных и англоязычных лингвокультурах. Испаноязычный рекрутер реализует на этапе пост-интервью *дискурсивную практику создания положительного мнения*, в то время как англоязычный интервьюер ориентирован на *получение пост-реакции* в виде благодарственного письма или сообщения от соискателя на должность, а также использование *дискурсивной практики «перестраховывания»*, целью которой является уточнение ответов интервьюируемого у предыдущих работодателей.

Вместе с тем, соискатели также следуют определенным рекомендациям, применяя при этом дискурсивные практики. Например, испаноязычный кандидат на должность обращается к *практике создания благоприятного впечатления* как в ситуации с испаноязычным рекрутером. Тем не менее, англоговорящий соискатель не полагается только на благодарственные письма. В данном случае предлагается пустить в ход *функциональное прогнозирование и внешние ресурсы* как дискурсивную практику социальных связей.

В прагматическом аспекте указанные дискурсивные практики осуществляются с помощью директивных и ассертивных установок. На лингвистическом уровне в испаноязычном и англоязычном корпусе директивные высказывания реализуются через императивные конструкции в формате указаний к действиям или запретам. Ассертивные высказывания совместно с директивными встречаются исключительно в текстах испаноязычных предписаний и выражаются через условные предложения с целью передачи гипотетических ситуаций, а также через настоящее время с целью утверждения каких-либо высказываний. Маркером англоязычных регламентов на данном этапе могут служить повелительные конструкции.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

В данной главе рассматриваются и соотносятся технологично маркированные дискурсивные практики коммуникативного жанра интервью при приеме на работу на материале видеозаписей интервью и текстов письменных руководств для успешного трудоустройства на английском и испанском языках. Настоящее практическое исследование позволило установить следующий набор дискурсивных практик, специфичный для исследуемых лингвокультур:

– подготовительный этап интервью при приеме на работу – *дискурсивная «заготовка»*, требующая повторной вербализации ранее заготовленного дискурса;

– этап реализации интервью найма – *дискурсивная практика положительной самопрезентации и эмпатии*. В данном варианте дискурсивная практика положительной самопрезентации осуществляется более экспрессивно в англоязычных лингвокультурах как базисная при воспроизведении опыта и умений кандидата на должность. Тем не менее, дискурсивные практики *рекомендаций «по знакомству»* и *привлечение табуированных вопросов* отмечаются нами только в испаноязычных лингвокультурах. В англоязычных культурах, напротив, интервьюер избегает приватных тем, что, по нашему мнению, является проявлением *дискурсивной установки*, обусловленной культурными конвенциями.

– этап пост-интервью соотносится с применением дискурсивной практики *создания благоприятного мнения* как со стороны испаноговорящего рекрутера, так и соискателя на должность. Однако, англоговорящий рекрутер стремится получить ответную реакцию после проведения интервью найма от кандидата на работу в виде благодарственного письма и, вместе с тем, удостовериться в подлинности полученных ответов, путем переадресации заданных вопросов в процессе интервью предыдущим работодателям, вербализуя при этом *дискурсивную практику «перестраховывания»*. Англоговорящий кандидат осуществляет дискурсивную практику

функционального прогнозирования, реализующуюся в возможном переигрывании финального решения в пользу кандидата на должность. Кроме того, на данном этапе также проявляется дискурсивная практика *пресуппозиционного фона* – предварительные знания, осведомленность о компании или ее сотрудниках.

Лингвистический анализ отрывков интервью при приеме на работу показал, что в англоязычных интервью на уровне синтаксиса употребляются: распространенные предложения с целью развития темы разговора, специальные вопросы для уточнения информации, пассивные конструкции, безличные предложения с целью акцентирования внимания на действии и/или усилении его, а также сложные предложения; на уровне морфологии используется: большое количество атрибутов, инфинитивных конструкций, сложносоставных существительных, усиливающих маркеров атрибутов, глаголы в форме сослагательного наклонения с целью описания представляемых ситуаций, глаголы настоящего времени Present Simple в значении фактов или обычно производимого действия.

Наряду с этим, языковое исследование особенностей испаноязычных фрагментов интервью найма позволило определить, что на синтаксическом уровне применяются: развернутые предложения с целью распространения и развития высказываний, частица *pués* (*ведь; ну; так что*) как маркер экспрессивности высказывания или выражения следствия, сложноподчиненные предложения с союзом *que* (*что; который*), родительный падеж как последовательность ряда существительных, связанных с помощью частицы *de*, специальные вопросы как способ конкретизации запрашиваемой информации, пассивные конструкции; на морфологическом уровне имеются: некоторые атрибуты, глаголы настоящего времени Presente Indicativo в значении фактов или регулярных действий, глаголы в форме Preterito Perfecto для передачи информации о недавно совершенном действии, имеющем отношение к настоящему времени,

глаголы в форме сослагательного наклонения, усилительные наречия к прилагательным и существительным, инфинитивные конструкции.

Исходя из полученных данных, можно прийти к выводу о том, что ряд языковых характеристик коррелирует в обоих изучаемых языках, при этом англоязычные фрагменты характеризуются также использованием сложносоставных существительных и безличных предложений, а в испаноязычных примерах обнаруживается последовательность существительных в родительном падеже, связующая частица *pues* (*ведь; ну; так что*), глаголы в форме совершенного времени, аффилируемые с недавними действиями, а также преобладание сложноподчиненных предложений с союзом *que* (*что; который*).

Прагматическое исследование показало, что на предварительном этапе интервью дискурсивные практики в изучаемых лингвокультурах реализуются через директивные и ассертивные высказывания. Тем не менее, испаноязычный корпус отличается комбинированием ассертивов и декларативов. Этап проведения интервью в англокультурах отмечается использованием прямых и косвенных директивов в высказываниях менеджеров найма, в то время как в речи испаноязычных рекрутеров доминируют открытые прямые директивы. Речь англоязычных кандидатов на должность характеризуется употреблением ассертивных конструкций и превалированием косвенных директивов, при этом высказывания испаноязычных соискателей маркируются ассертивами и исключительно прямыми директивами. На этапе пост-интервью дискурсивные практики реализуются через директивные и ассертивные высказывания. Ассертивы совместно с директивами встречаются только в текстах испаноязычных регламентов.

Проведенное исследование позволило выявить тот факт, что ряд определенных дискурсивных практик в их технологическом формате характерен для конкретной лингвокультуры и зависит от специфики конвенций этой лингвокультуры.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интервью в ситуации трудоустройства представляет собой жанр институционального дискурса, локализующегося в деловом коммуникативном пространстве разных лингвокультур. Это «технологично заданный жанр коммуникации, направленный на прагматическое получение информации для достижения конкретных целей в отношении интервьюера и интервьюируемого, формируемый разными этапами: предварительный этап подготовки интервью, фактический этап реализации и этап пост-интервью». Институциональный характер деловой коммуникации маркирует его следующие особенности:

– интервью найма с позиции рекрутера ориентировано на выявление у соискателя на должность профессиональных навыков и умений, опыта работы, владения коммуникативной компетенцией, способности работы в команде, лидерских качеств и др., а кандидат стремится убедить менеджера по найму в ходе интервью в том, что тот достаточно компетентен для предлагаемой должности;

– коммуникативный жанр интервью при приеме на работу характеризуется набором специфических культурно-обусловленных правил и конвенций;

– взаимодействие в рамках интервью при трудоустройстве обусловлено комплексом типизированных действий, реализующихся через повторяющиеся технологичные дискурсивные практики;

– технологичные дискурсивные практики интервью найма направлены на минимизацию коммуникативных усилий обоих коммуникантов;

– с точки зрения статусно-ролевых отношений коммуниканты взаимодействуют неравноправно, а ассиметрично, где рекрутер имеет больше полномочий, чем соискатель. Поэтому в данной коммуникативной ситуации практика того, что интервьюер задает больше вопросов, в то время как интервьюируемый реагирует на поставленные вопросы, является условной. Таким образом, более успешным претендентом на заявляемую

позицию является тот, кто имеет представление о жанре интервью при приеме на работу и адекватно его применяет.

– доминирование обращения на «ты» в испаноязычном дискурсе жанра интервью в ситуации трудоустройства.

Исследование национально-культурных конвенций коммуникации в рамках жанра интервью при приеме на работу было проведено на основе принципа компаративности языковых культур – англоязычных и испаноязычных.

В ходе исследования на подготовительном этапе интервью при приеме на работу была выявлена *дискурсивная «заготовка»* в рамках интервью найма, требующая неоднократной вербализации ранее заученного дискурса.

Полученные результаты изучения культурных конвенций коммуникативного жанра интервью в ситуации трудоустройства позволили выявить следующие характеристики функционирования *испаноязычного дискурса*:

– на этапе реализации интервью – *дискурсивные практики эмпатии, рекомендаций «по знакомству» и включение частных вопросов* в рамках обсуждения темы «Личная информация»;

– на этапе пост-интервью – *дискурсивные практики создания благоприятного мнения и впечатления* с обеих ролевых сторон.

Проведенное исследование позволило выявить следующие характеристики *англоязычного дискурса* в ситуации интервью найма:

– на этапе реализации интервью – *дискурсивная практика положительной самопрезентации и эмпатии* в контексте вербализации опыта и умений соискателя на должность; *избегание табуированных тем* как выражение дискурсивной установки, обусловленной культурными конвенциями.

– на этапе пост-интервью – *получение ответной реакции* после проведения интервью при трудоустройстве от соискателя на должность в форме благодарственного письма; верификация истинности полученных

ответов, путем переадресации эквивалентных вопросов предыдущим работодателям, что представляется *дискурсивной практикой «перестраховывания»*; с точки зрения кандидата на должность – дискурсивная практика *функционального прогнозирования* как способ возможного переигрывания окончательного решения в пользу соискателя на должность. Наряду с этим, здесь также наблюдается дискурсивная практика *пресуппозиционного фона* – предварительные знания, осведомленность о компании или ее сотрудниках.

Исследование языковых особенностей фрагментов видеозаписей интервью при трудоустройстве англоязычных и испаноязычных лингвокультурах позволил сделать вывод о том, что некоторые лингвистические маркеры эквивалентны в исследуемом корпусе данных. Однако в англоязычных фрагментах интервью отмечается употребление безличных предложений и сложносоставных существительных из сферы работы, а в корпусе испаноязычных интервью наблюдается частотное употребление связующей частицы *pues* (*ведь; ну; так что*), глаголов в форме совершенного времени, относящихся к недавним действиям, и в том числе доминированием сложноподчиненных предложений с союзом *que* (*что; который*), последовательность существительных в родительном падеже.

Анализ прагматического аспекта реализации дискурсивных практик интервью найма показал, что предварительный этап интервью представлен директивными и ассертивными высказываниями в обоих корпусах языков. Наряду с этим, в испаноязычных примерах наблюдается использование ассертивов и декларативов в одном и том же высказывании. На этапе проведения интервью англоязычные интервьюеры применяют прямые и косвенные директивные высказывания, при этом речь испаноязычных менеджеров найма характеризуется преобладанием открытых прямых директивов. Англоязычные соискатели, также как и испаноязычные, используют ассертивные конструкции для констатации фактов. Однако, в речи англоязычных представителей доминируют косвенные директивы, в то

время как в высказываниях испаноязычных кандидатов на должность проявляются только прямые директивы, что позволяет сделать вывод о том, что употребление вежливых вопросов в испаноязычной коммуникативной ситуации не носит регламентированный характер. На этапе пост-интервью дискурсивные практики в исследуемых лингвокультурах реализуются через директивные и ассертивные высказывания. Комбинация ассертивов и директивов проявляется исключительно в корпусе испаноязычных регламентов для успешного прохождения интервью.

Таким образом, положенная в основу исследования гипотеза о том, что, несмотря на глобальность фона деловой коммуникации, дискурсивные технологии коммуникативного жанра интервью в ситуации трудоустройства в разных лингвокультурах характеризуются специфическими особенностями реализации данного жанра, частично подтвердилась, т.к. некоторые механизмы дискурсивных технологий реализуются в эквивалентных дискурсивных практиках, изучаемых лингвокультур. Наряду с этим, существуют уникальные дискурсивные практики, которые реализуются в конкретных лингвокультурах и не находят подтверждения в других.

Подводя итоги, можно отметить, что практическая составляющая современной деловой коммуникации осуществляется через механизм технологизации дискурсивных практик, связанный с глобальной технологичностью дискурса и его национально-конвенциональной спецификой.

Перспективы развития обозначенной в настоящей работе проблематики представляются нам в том, что исследование может быть расширено за счет включения в сферу изучения других контекстов коммуникации или других языковых культур. Основные положения исследования могут стать базой для формирования профессиональной компетенции и речевой культуры любого потенциального соискателя на должность, а также менеджера по найму.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арутюнова Н.Д. Дискурс // Лингвистический энциклопедический словарь. М.: Сов. энцикл., 1990 (а). С. 136–137.
2. Арутюнова Н.Д. Прагматика // Лингвистический энциклопедический словарь / под ред. В.Н. Ярцевой. М.: Большая российская энциклопедия, 1990 (б). С. 389–390.
3. Бахтин М.М. Проблема речевых жанров // Эстетика словесного творчества изд.2-е. М.: 1986. 445 с.
4. Белецкий С.Б., Куликова Л.В. Патернализм в институциональной коммуникации: монография. М.: ФЛИНТА: Наука, 2011. 184 с.
5. БТСРЯ – Большой толковый словарь русского языка. / Сост. и гл. ред. С.А. Кузнецов. РАН Ин-т лингвистических исследований. СПб.: Норинт, 1998. 1536 с.
6. Быганова Е.А. Социальный статус как объект лингвистических исследований // Язык в мире дискурсов. Человек и концептосферы. Вербализация в дискурсе: Вестн. Моск. гос. лингвист. ун-та; вып. 560. Сер. Языкознание. М.: Рема, 2009. С. 59–67.
7. Винокур Т.Г. Говорящий и слушающий. Варианты речевого поведения. М.: Наука, 1993. 172 с.
8. Водак Р. Язык. Дискурс. Политика. Волгоград: Перемена, 1997. 139 с.
9. Володина М.Н. Язык СМИ – основное средство воздействия на массовое сознание // Язык СМИ как объект междисциплинарного исследования: учеб. пособ. М.: МГУ, 2004. С. 9–32.
10. Володченкова О.И. Динамика характеристик жанра «объявление о приеме на работу» в английской лингвокультуре: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.02.04. Волгоград, 2016. 24 с.
11. Галанова О.Е. «Коммуникативный жанр» как методологический концепт изучения форм социального взаимодействия // Социологические исследования, № 6, Июнь 2010. С. 80–86.

12. Галочкина Е.А. Информационно-регулятивные знаки как коммуникативный жанр (на материале шведского и русского языков): автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.02.04. Москва, 1995. 22 с.
13. Гольдин В.Е. Обращение: теоретические проблемы / под ред. Л.И. Баранниковой. Саратов: Изд-во Саратов. гос. ун-та, 1987. 127 с.
14. Дейк Т.А. ван Стратегии понимания связного текста // Новое в зарубежной лингвистике: Вып. 23. Когнитивные аспекты языка. М.: Прогресс, 1988. С. 153–211.
15. Дементьев В.В. Фатические и информативные коммуникативные замыслы и коммуникативные интенции: проблемы коммуникативной компетенции и типология речевых жанров // Жанры речи. Саратов: Колледж, 1997. С. 34–44.
16. Дементьев В.В. Непрямое общение – не прямое сообщение – не прямое воздействие (к проблеме системного представления не прямой коммуникации) // Языковая личность: институциональный и персональный дискурс: Сб. науч. тр. / Под ред. В.И. Карасика, Г.Г. Слышкина. Волгоград: Перемена, 2000. С. 20–38.
17. Дементьев В.В. «Расширяющая» и «сужающая» тенденции в определении речевого жанра // Современная речевая коммуникация: стратегии и жанры: сборник научных статей. / под ред. О.С. Иссерс. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2009. Вып. 1. С. 17–29.
18. Дементьев В.В. Теория речевых жанров. М.: Знак, 2010. 600 с.
19. Иванова И.В. Реализация жанра телевизионного интервью в коммуникативном поле современного СМИ // Язык. Коммуникация. Гуманитарные исследования. 2009 (а). №1 (29). С. 51–58.
20. Иванова И.В. Жанр интервью: формы бытования и языковые особенности: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.02.01. Астрахань, 2009 (б). 24 с.
21. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. М.: «Альпина Паблишер», 2011. 269 с.

22. Иссерс О.С. Языковые средства и способы манипуляции сознанием // Семантика языковых единиц: Материалы межвуз. конф. М.: Московский гос. откр. пед. ин-т, 1992. С. 52–54.
23. Иссерс О.С. Коммуникативные стратегии и тактики русской речи. М.: Эдиториал УРСС, 2003. 284 с.
24. Карасик В.И. Язык социального статуса. М.: ИТДГК «Гнозис», 2002 (а). 333 с.
25. Карасик В.И. Языковой круг: личность, концепты, дискурс. Волгоград: Перемена, 2002 (б). 477 с.
26. Кибрик А.А. Модус, жанр и другие параметры классификации дискурсов // Вопросы языкознания. 2009. №2. С. 2–21.
27. Коньков В.И. Речевая структура газетных жанров: учебное пособие. СПб.: Роза мира, 2004. 221 с.
28. Копылова Н.В. Стратегии власти и подчинения в английском разговорном дискурсе: автореф. дис. канд. филол. наук: 10.02.04. Иркутск, 2014. 22 с.
29. Красноперова Ю.В. Дискурсивные стратегии участников интервью: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.02.04. Иркутск, 2005. 24 с.
30. Краснопёрова Ю.В. Интервью как речевой жанр интердискурсивного характера: Амурский научный вестник. Вып. 2: сборник научных трудов. Комсомольск-на-Амуре: АмГПГУ, 2007. С. 260–267.
31. Кубрякова Е.С. Концепт // Краткий словарь когнитивных терминов. М.: Изд-во Московского ун-та, 1997. С. 90–93.
32. Куликова Л.В., Белецкий С.Б., Бурмакина Н.Г., Детинко Ю.И., Попова Я.В. Дискурсивные практики современной институциональной коммуникации: монография / под науч. ред. Л.В. Куликовой. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2015. 182 с.
33. Лем С. Сумма технологии. М. : АСТ, СПб.: Terra Fantastica, 2004. 668 с.

34. Лебедева А.А. Специфика интервью как типа дискурса в немецкоязычных СМИ: Вестник МГЛУ, 2010. 32–39 с.
35. Лебедева А.А. Вербализация аффективно-эстетических и социальных аспектов речевого поведения в политическом дискурсе (немецкоязычное интервью): Вестник МГЛУ, 2011. 88–94 с.
36. Лукина М.М. Технология интервью: учеб. пособие для вузов / 2-е изд., доп. М.: Аспект Пресс, 2008. 192 с.
37. Мендыгалиева А.А. Дискурсивные технологии речевого воздействия на сознание обывателя в жанре рекламы: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.02.19. Иркутск, 2011. 19 с.
38. Переслегин С. Того, что достаточно для Геродота, мало для Герострата. Послесловие и примечания редактора // Сумма технологии. М.: АСТ; СПб: Terra Fantastica, 2004 (а). 668 с.
39. Переслегин С. «Умные танки» в обороне и наступлении. Послесловие // Фабрики. М: АСТ, 2004 (б). С. 488–505.
40. Плотникова С.Н. Неискренний дискурс (в когнитивном и структурно-функциональном аспектах. Иркутск: Изд-во ИГЛУ, 2000. 244 с.
41. Плотникова С.Н. Счастье как возможный мир и его дискурсивная реализация. // Проблема систематики языка и речевой деятельности: Вестник ИГЛУ. Сер. 3. Материалы конференций. Иркутск: ИГЛУ, 2003. Вып. 1. С. 108–117.
42. Плотникова С.Н. Само моделирование личности политика как дискурсивная технология // Политический дискурс в России – 7. Образы без лиц. М.: МАКС Пресс, 2004. С. 50–54.
43. Плотникова С.Н. Стратегичность и технологичность дискурса // Лингвистика дискурса – 2: Вестник ИГЛУ. Сер. Лингвистика и межкультурная коммуникация. Иркутск: ИГЛУ, 2006. С. 87–98.
44. Плотникова С.Н. Технологичность политического дискурса // Политический дискурс в России – 10: Материалы X юбилейного

Всероссийского семинара. М.: Гос. ин-т рус. яз. им. А.С. Пушкина, 2007. С. 183–188.

45. Плотникова С.Н. «Дискурсивное оружие»: Роль технологий политического дискурса в борьбе за власть Вестник Иркутского государственного лингвистического университета. Сер. Филология. № 2. 2008 (а). С. 138–144.

46. Плотникова С.Н. Технологизация дискурса: процесс и результат: Вестник ИГЛУ. Сер. Филология. № 4. 2008 (б). С. 138–147.

47. Плотникова С.Н. Дискурс как оружие: создание и деконструкция дискурсивных технологий // Пространства и метасферы языка: структура, дискурс, метатекст. Военный ун-т Министерства Обороны РФ: Мат-лы межвуз. науч. конф. М.: ЗАО «Книга и бизнес», 2009. С. 123–133.

48. Плотникова С.Н. Дискурсивные технологии и дискурсивное оружие как реалии современной информационной эпохи // Технологизация дискурса в современном обществе: коллективная монография / под ред. С.Н. Плотниковой. Иркутск: ИГЛУ, 2011 (а). С. 6–43.

49. Плотникова С.Н. Проектирование дискурсивных технологий как новая область применения лингвистических знаний // Герценовские чтения. Иностранные языки: Материалы межвузовской науч. конф. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2011 (б). С. 44–46.

50. Ратмайр Р. Диалогические тактики интервьюера в беседах при приеме на работу // Моно-, диа-, полилог в разных языках и культурах. / Отв. ред. Н.Д. Арутюнова. М.: Издательство «Индрик», 2010. 472 с.

51. Ратмайр Р. Элементы ритуала в собеседовании как новом жанре устной корпоративной коммуникации // Ритуал в языке и коммуникации: Сб. статей / сост. и отв. ред. Л.Л. Федорова. М.: Знак; РГГУ, 2013 (а). 512 с.

52. Ратмайр Р. Русская речь и рынок: Традиции и инновации в деловом и повседневном общении. М.: Языки славянской культуры, 2013 (б). 456 с.

53. Сак А.Н. Лингво-прагматические аспекты испаноязычного газетно-журнального интервью: автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.02.05. Москва, 2005. 28 с.
54. Серль Дж. Р. Что такое речевой акт // Новое в зарубежной лингвистике. Выпуск 17. Теория речевых актов. / Отв. ред. Б.Ю. Городецкий. М.: Прогресс, 1986 (а). С. 151–169.
55. Серль Дж. Р. Косвенные речевые акты // Новое в зарубежной лингвистике. Выпуск 17. Теория речевых актов / Отв. ред. Б.Ю. Городецкий. М.: Прогресс, 1986 (б). С. 195–222.
56. Серль Дж. Р. Классификация иллокутивных актов // Новое в зарубежной лингвистике. Выпуск 17. Теория речевых актов. / Отв. ред. Б.Ю. Городецкий. М.: Прогресс, 1986 (в). С. 170–194.
57. Толковый словарь Ушакова [Электронный ресурс] URL: <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=76909>. (дата обращения: 15.02.2017)
58. Фуко М. Ненормальные: Курс лекций, прочитанных в Коллеж де Франс в 1974-1975 учебном году. СПб.: Наука, 2004. 432 с.
59. Халиуллин А.Г. Диалогическая природа жанра интервью в современной прессе: Вестник ТГГПУ №3(21). 2010. С. 175–178.
60. Шадриков В.Д. Мир внутренней жизни человека. М.: Логос, 2006. 392 с.
61. Шапкарина Е.И. Профессиональный дискурс в структуре вторичной языковой личности // Профессиональные дискурсы в свете когнитивной теории языка: Вестн. Моск. гос. лингвист. ун-та; вып. 472. Сер. Педагогические науки. М.: Рема, 2003. С. 144–148.
62. Шишкина О.В. Дискурсивные стратегии формирования положительной оценки языковой личности политика /О.В. Шишкина, М.Ю. Рябова // Лингвистические парадигмы и лингводидактика: материалы XI Международной научно-практической конференции. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2006. С. 302–306.

63. Berger P., Luckmann T. Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch, 2001. S. 219
64. Bergmann J., Luckmann T. Reconstructive Genres of Everyday Communication. In: Aspects of Oral Communication / Ed. by U.M. Quasthoff. Berlin, New York: De Gruyter, 1995. P. 289–304.
65. Díaz Bretones F., Rodríguez Fernández A. Selección y formación de personal. Granada: Editorial de la Universidad de Granada, 2003.
66. Fairclough N. Technologisation of discourse // Texts and Practices: Readings in Critical Discourse Analysis / ed. by C.R. Caldas-Coulthard, M. Coulthard. N.Y.: Routledge, 1996. P. 71–83.
67. Goffman E. Interaction Ritual. Essays on Face-to-Face Behavior. N.Y.: Anchor Books. Doubleday & Company, 1967. 270 p.
68. Goffman E. Strategic Interaction. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1969. 145 p.
69. Goffman E. Relations in Public. N.Y.: Harper & Row, 1971. 396 p.
70. Goffman E. The Neglected Situation // Language and Social Context. Selected Readings / ed. by P.P. Giglioli. L.: Penguin Books, 1972. P. 61–66.
71. Goffman E. Gender Advertisements. N.Y.: Harper & Row, 1979. 84 p.
72. Halliday M.A.K. Explorations in the Functions of Language, London: Edward Arnold, 1973.
73. Halliday M.A.K. Language as Social Semiotic, London: Edward Arnold, 1978.
74. Halliday M.A.K. An Introduction to Functional Grammar, London: Edward Arnold, 1985.
75. Luckmann T. Grundformen der gesellschaftlichen Vermittlung: Kommunikative Gattungen // Neidhardt F., Lepsius M. R., Weiss J. Kultur und Gesellschaft. Westdeutscher Verlag, 2001. S. 20–40.

76. Macan T., Dipboye R.L. The relationship of interviewers' preinterview impressions to selection and recruitment outcomes. *Personnel Psychology*, 43(4). 1990. P. 745–768.

77. Popova T.G. El artículo español de investigación en el ámbito intertextual // Испанский язык в науке, образовании и бизнесе в современном глобальном мире: материалы Международной конференции испанистов. Красноярск 15–16 сентября 2009 г. / отв. за вып. Л.В. Куликова. Красноярск ИПК СФУ, 2009. P. 28–38.

78. Rathmayr R. Pragmatik der Entschuldigungen. Vergleichende Untersuchung am Beispiel der russischen Sprache und Kultur. М.: Языки славянской культуры, 2003. 272 p.

79. Rose N., Miller R. 'Rethinking the state; governing economic, social and personal life'. MS, University of Lancaster, 1989.

80. Samovar L.A., Porter R.E. *Communication Between Cultures*. – Australia, Canada, Mexico, Singapore, Spain, United Kingdom, United States: Thompson Wadsworth, 2004. 370 p.

81. Soler-Espiauba D. ¿Tú o usted? ¿Cuándo y por qué? Descodificación al uso del estudiante de español como lengua extranjera. ASELE. Actas V. 1994. P. 199–208.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ПРИМЕРОВ

1. Biginterview: Acing the American Job Interview (for International, ESOL, and Multilingual Candidates) [Электронный ресурс]. URL: <https://biginterview.com/blog/2015/05/esol-esl-multilingual-interview.html/> (дата обращения: 15.02.2018)
2. CNN.com: 10 things to do after a job interview by Beth Braccio Hering. [Электронный ресурс] URL: <http://edition.cnn.com/2011/LIVING/08/08/do.after.job.interview.cb/>, 2011. (дата обращения: 15.04.2018)
3. Elmejorcvc: Consejos para la entrevista. [Электронный ресурс]. URL: <http://elmejorcvc.com/consejos-entrevistar/> (дата обращения: 15.02.2018)
4. Elmejorcvc: Despues de la entrevista. [Электронный ресурс]. URL: <http://elmejorcvc.com/despues-de-la-entrevista/> (дата обращения: 15.02.2018)
5. Fundación General de la Universidad de Alicante: Consejos para superar una Entrevista de Trabajo [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gipe.ua.es/es/consejos-para-superar-una-entrevista-de-trabajo/> (дата обращения: 15.02.2018)
6. Livecareer: 10 Best Job Interview Tips for Jobseekers by Randall S. Hansen, Ph.D. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.livecareer.com/career/advice/interview/job-interview-tips/> (дата обращения: 15.02.2018)
7. Monster: Interview Tips for the Interviewer by Lynda M. Bassett. [Электронный ресурс]. URL: <https://hiring.monster.com/hr/hr-best-practices/recruiting-hiring-advice/interviewing-candidates/interview-tips-for-the-interviewer-us.aspx/> (дата обращения: 15.02.2018)
8. The Muse: How to Hire People Who Really Get Stuff Done by Marie Burns. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.themuse.com/advice/how-to-hire-people-who-really-get-stuff-done/> (дата обращения: 30.04.2018)

9. Youtube. Buen ejemplo: Despedida. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/mOgtQSgmbZc> (дата обращения: 12.05.2018)
10. Youtube. Buen ejemplo: Experiencia laboral. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/NTKWgQuVfyQ> (дата обращения: 12.05.2018)
11. Youtube. Buen ejemplo: Experiencia laboral. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/3RB9XqGCiHc> (дата обращения: 11.05.2018)
12. Youtube. Buen ejemplo: Información personal. [Электронный ресурс]. URL: https://youtu.be/XGvGNsA_Vj0 (дата обращения: 12.05.2018)
13. Youtube. Buen ejemplo: Información personal. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/WwixrFdIm1k> (дата обращения: 11.05.2018)
14. Youtube. Buen ejemplo: Presentación. [Электронный ресурс]. URL: https://youtu.be/Q_2FSs_w0N0 (дата обращения: 12.05.2018)
15. Youtube. Buen ejemplo: Presentación. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/ymTG9KUsRDE> (дата обращения: 11.05.2018)
16. Youtube. Buen ejemplo: Puesto de trabajo y empresa. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/1hTsvKZitk8> (дата обращения: 12.05.2018)
17. Youtube. Buen ejemplo: Puesto de trabajo y empresa / Despedida. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/va4nFaOJGo8> (дата обращения: 11.05.2018)
18. Youtube. Ejemplo de Entrevista de Trabajo. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/pdZmKYETKrw> (дата обращения: 13.02.2018)
19. Youtube. Ejemplo de Entrevista de Trabajo de Campos Yerez. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/iqgpMSeZSXM> (дата обращения: 9.05.2018)
20. Youtube. Ejemplo de Entrevista de Trabajo de Farias Nieto. [Электронный ресурс]. URL: <https://youtu.be/zteee0luryQ> (дата обращения: 30.01.2018)
21. Youtube. Job Interview Good Example copy. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=OVAMb6Kui6A> (дата обращения: 15.04.2018)


22. Youtube. Sample Job Interview Video. [Электронный ресурс].
URL: <https://www.youtube.com/watch?v=T3rVMDGiDHU> (дата обращения:
13.05.2018)

23. Youtube. Skype job interview. [Электронный ресурс].
URL: <https://www.youtube.com/watch?v=AHtByKMWHtE> (дата обращения:
13.05.2018)

24. Youtube. Skype job interview. [Электронный ресурс].
URL: <https://www.youtube.com/watch?v=dBJ2Qk60PBQ> (дата обращения:
22.01.2018)

25. Youtube. Skype job interview with Brandt Dugas. [Электронный
ресурс]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=T3lYxu3Ydpk> (дата
обращения: 14.03.2018)

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт филологии и языковой коммуникации
Кафедра теории германских языков и межкультурной коммуникации

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой ТГЯиМКК
 /О.В. Магировская /
« 20 » июня 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ДИСКУРСИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КОММУНИКАТИВНОГО
ЖАНРА «ИНТЕРВЬЮ В СИТУАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА»
(НА МАТЕРИАЛЕ АНГЛИЙСКОГО И ИСПАНСКОГО
ЯЗЫКОВ)**

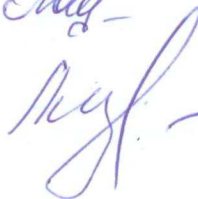
45.04.02 Лингвистика
45.04.02.01 Межкультурная коммуникация и перевод

Магистрант



А.В. Ладе

Научный руководитель



д.филол. наук,
проф. каф. ТГЯиМКК
Л.В. Куликова

Нормоконтролер



Э.А. Тарасенко

Красноярск 2018