

УДК 81.42

ФОРМУЛЬНЫЕ МОДЕЛИ И ИМПЛИЦИТНЫЕ СПОСОБЫ ВЫРАЖЕНИЯ В АДМИНИСТРАТИВНОМ ДИСКУРСЕ

О.А. Евтушенко

Волгоградский государственный технический университет, Волгоград

В статье рассматриваются особенности дискурсивных формул в рамках административного общения. В ходе исследования была определена специфика управленческих формул и сделан вывод об их структурно-образующей функции. Помимо устоявшихся формул существуют другие способы, к которым прибегает современный руководитель для успешной коммуникации, к ним мы относим имплицитные способы выражения.

Ключевые слова: формульные модели, имплицитные способы выражения, институциональный дискурс, административный дискурс.

С точки зрения структуры любой дискурс представляет собой обмен репликами, включающий, наряду со спонтанной речью, шаблонные фразы, дискурсивные формулы, прецедентные тексты, коммуникативные стереотипы и т.д. Динамизм современной жизни требует от человека собранности, целеустремлённости, коммуникабельности, а также грамотности и этикетности речи. От искусства административного общения зависит успешная деятельность предприятия: от соблюдения речевого этикета в устной и письменной речи, от умения профессионально донести распоряжения и приказы до подчиненных, грамотно вести заседания, совещания и прочее. «В современном мире речевые нормы административного дискурса претерпевают изменения: основой речевого поведения руководителя становится открытость, стремление мотивировать подчинённых, учёт их индивидуальных особенностей. Подчинённый рассматривается как партнер, равноправный участник диалога, вне зависимости от его социальной и коммуникативной позиции» [11]. В последние годы активно разрабатываются проблемы служебного и административного этикета, и всё это позволяет говорить об актуальности нашего исследования.

Любой институциональный дискурс использует строго определённую систему профессиональных знаков или обладает собственным подязыком (специальной лексикой, фразеологией, клише, т.е. формульными моделями) [17]. Административный дискурс является ярким тому примером, ведь институциональность – «это неотъемлемый параметр дискурсивной интеракции», благодаря которой происходит отбор этих самых речевых единиц [16: 222]. Человек вступает в то или иное дискурсивное пространство не только в определённой социальной роли (включающей или подразумевающей тип социального института), но и с определёнными целями. В связи с тем, что целью административного дискурса является организация управления внутри любого института, проходит отбор и закрепление определённых дискурсивных формул, шаблонов, штампов, которые делают административное общение узнаваемым среди других типов общения. Исследования в этой области находят отражение в работах по лингвокультурологии и когнитивной лингвистике таких исследователей, как Г.Г. Слышкин; С.Г. Воркачев, В.З. Демьянков.

Как справедливо отмечает В.И. Карасик, формульные или дискурсивные модели – это неотъемлемая составляющая внешней и внутренней культуры общества, а также фактор, формирующий коммуникативно-деятельностные ценности, знания, установки и поведенческие реакции [7]. Вслед за Л.С. Бейлинсон к формульным моделям мы относим: 1) институциональные фразеологизмы – ситуативно-обусловленные высказывания, подчеркивающие принадлежность говорящих к тому или иному социальному институту; 2) лексические и фразеологические единицы; 3) профессионально-маркированные лексические единицы (термины и профессионализмы) [1].

Выражаясь иначе, дискурсивные формулы – это отработанные практикой, специфические речевые акты (обороты речи, реплики, выражения, риторические фигуры, клише), характерные для коммуникаций определённого вида [6]. Типичные дискурсивные формулы из арсенала руководителя: «Контроль за исполнением возложить на...», «Вам надлежит сделать выводы», «Следует принять незамедлительные меры для...». Специфика института отражается в тематике формульных моделей, используемых в рамках данного института. Приведём пример из типичной объяснительной записки: «*Я, Иванова Ольга Петровна, опоздала на рабочее место 22 сентября 2010 по семейным обстоятельствам. Прошу учесть уважительную причину опоздания*». Подобного рода объяснительные записки можно встретить в рамках любого института, но мы понимаем, что речь в данном случае идёт об административном общении, и словосочетания *по семейным обстоятельствам, уважительная причина* будут расцениваться как его формульные модели.

Невозможно не согласиться с тем, что частота использования дискурсивных формул обусловлена модусом институционального общения, так в ситуации общения «агент-агент» количество дискурсивных формул является преобладающим, особенно в письменной форме: должностные инструкции, отчеты о проделанной работе, приказы, распоряжения и т.д. [1]. Приведём пример.

Уведомление об увольнении в связи с неудовлетворительными результатами Блинова А.П.

Уважаемый, Андрей Петрович!

На основании ст. 71 Трудового Кодекса РФ уведомляем Вас, что Вы показали неудовлетворительный результат испытания, которое установлено трудовым договором от 1 февраля 2008 г. № 25 сроком на два месяца. В связи с этим трудовой договор от 1 февраля 2008 г. № 25 будет расторгнут 1 апреля 2008г.

Результаты испытания признаны неудовлетворительными по следующим основаниям:

1) Вы не выполнили индивидуальный план заключения договоров с клиентами, полученный вами 4 февраля 2008г. под расписку, за период с 4 февраля по 25 марта вы не заключили ни одного договора.

2)10 марта 2008 г. Вы опоздали на работу на 40 минут, за что Приказом от 11 марта 2008 г. №5К вам было объявлено замечание (основание: докладная руководителя группы Мироновой А.Н., объяснительная записка от 10 марта 2008).

3)17 марта 2008г. Вы опоздали на работу на 50 минут, за что Приказом от 18 марта 2008 г. №16К вам был объявлен выговор (основание: докладная руководителя группы Мироновой А.Н., объяснительная записка от 17 марта 2008).

Прошу Вас поставить отметку о получении настоящего уведомления на втором экземпляре документов и передать его в отдел кадров.

Ген директор

С.Н. Матросова [13].

Использованные формулы (*На основании, признаны неудовлетворительными, было объявлено замечание*) делают узнаваемым управленческое общение в ситуации «руководитель-подчинённый», так как управленческие дискурсивные формулы обладают рядом особенностей, в частности, в данном уведомлении присутствует обоснованность всех действий (*На основании ст. 71 Трудового Кодекса РФ, договор от 1 февраля 2008 г. № 25, Приказом от 11 марта 2008 г. №5К и тд*), особые грамматические формы: глагол в 1 лице ед. числе (*Прошу Вас*), пассивные конструкции (*объявлен выговор, результаты признаны*), использование специфичных лексических единиц (*докладная, выговор, объяснительная записка, приказ, настоящее уведомление*). Совокупность данных признаков позволяет выделить специфику управленческих формульных моделей.

В ходе исследования, мы пришли к выводу, что управленческие дискурсивные формулы имеют свою специфику: 1) поливариантность при выражении долженствования (*вменить в обязанность, обязать, возложить обязанность; надлежит, следует, предлагается, приказываю*); 2) употребление особых лексических единиц (канцеляризм, штампы, заимствования из иностранных языков) придаёт формулам стабильность, стандартизованность, традиционность и делает их узнаваемыми; 3) обширное использование вербонорминантов (*исполнять обязанности, возложить ответственность*); 4) особые грамматические формы (*приказываю, утверждаю, обязываю, сообщаю, информирую*), пассивные конструкции (*отчёты выполняются точно в срок*), побудительные предложения с инфинитивом (*необходимо представить документацию до конца месяца*), производные предлоги (*в соответствии, в связи, согласно, в целях, на предмет*); 4) точность, объективность, конкретность, лаконичность, отсутствие образности и эмоциональности, а также двусмысленности 5) легитимность, основанная на статьях ТК РФ, приказах внутри организации, служебных записках и прочее.

В качестве примеров и подтверждения специфики управленческих формул рассмотрим ещё некоторые административные речевые жанры.

Если проанализировать по отдельности фразы оценочных жанров АД «поощрение», «порицание», «выговор» по фразеологическим высказываниям и клише, то мы имеем следующую картину: «*Следует объявить благодарность*», «*Объявляется благодарность*», «*Заслуживает выговора с занесением в личное дело*», «*Вам объявляется строгий выговор за срыв мероприятия*», «*Подобное недопустимо в нашей организации*», «*Проступки должны быть наказуемы*»: использование пассивных конструкций, выражение долженствования, отсутствие эмоциональности. Таким образом, использование готовых формул даёт возможность ёмко и экономично выразить оценку в рамках административного общения, которое характеризуется крайне высокой устойчивостью компонентного состава.

Ещё одним значимым административным жанром является «совещание». Целью данного жанра является профессиональный обмен информацией и

обсуждение проблем внутри организации для принятия коллективного решения. Для данного жанра характерны определённые речевые формулы:

«На повестке сегодняшнего совещания стоят три вопроса», «Я не вижу в этом проблемы», «Подводя итог совещания, могу выделить несколько моментов», «В ходе совещания пришли к общему мнению», «Исходя из сложившихся обстоятельств», «Опираясь на полученные факты», «Учитывая точки зрения», «Как было установлено», «Я считаю это верным, так как», «Мне поручено довести до Вашего сведения...», «В нашей фирме сложилась ситуация, требующая незамедлительного решения», «На наш взгляд, в этой ситуации нашему коллективу следует поступить...».

В свете сказанного мы приходим к выводу, что институциональный, а именно – административный дискурс, отличается устойчивостью и замкнутостью. Это объясняется его специфической функциональной направленностью: собрания, совещания, приказы, постановления, уставы, инструкции, служебная переписка, деловые бумаги и т.д. Несмотря на различия в содержании и разнообразии жанров, АД в целом характеризуется рядом общих черт. К ним относятся: сжатость, скудное использование языковых средств; стандартное расположение материала, употребление клише; использование терминологии, номенклатурных наименований, наличие определенного запаса лексики и фразеологии, использование в тексте сложносокращенных слов, аббревиатур [16].

О структурнообразующей функции формульных моделей или дискурсивных формул говорит М.Ю. Олешков, который утверждает, что они «способны обеспечить когерентность институционального дискурса» [12: 797]. В данных формулах прослеживается специфика того института, где происходит общение и определяется готовность участников следовать принятым правилам.

Дискурсивные формулы административного дискурса могут быть проанализированы в различных аспектах: функционально, на уровне синтаксиса и интонации.

Руководитель: «Вы были на совещании по вопросу о..?»

Подчиненный: «Да, был».

Руководитель: «Вы, конечно, обратили внимание на пункт четвертый решения?»

Подчиненный: «Да, а что?»

Руководитель: «Этот пункт прямо адресуется вам: нужно сделать» (делается поручение и определяется срок) [15].

Цепочка вопросов, адресованных подчинённому, делает невозможным уйти от исполнения поручения. Сократовский метод характерен для руководителей, желающих озадачить подчинённых и получить утвердительный ответ. Можно сказать, что последовательная цепочка вопросов составляет формульную модель, применяемую руководителем. Весьма иллюстративен в интонационном отношении следующий пример:

– Владимир Евгеньевич, у меня вопрос к вам и к другим представителям РАН: зачем вы это сделали? Они такие крупные ученые, что без них Академия наук обойтись не может? Это первый вопрос. И второй вопрос: что мне теперь делать?

...

– *Что мне теперь делать с этим? леденя, повторил президент РФ.*

– *Фортов пожевал губами, подыскивая ответ.*

...

– *Нет, вопрос был не в этом, не выходя из амплуа строгого экзаменатора, поправил главу РАН Путин. Они такие крупные ученые, что должны быть членками и академиками?*

...

Вы прямо не отвечаете на вопрос, Владимир Евгеньевич, вздохнул лидер государства. Я закончу фразу за вас. Значит, они крупные ученые, да? [3].

Строгая официально-леденящая интонация руководителя (*леденя, повторил президент РФ, не выходя из амплуа строгого экзаменатора*), без повышения тона и громкости речи, определяет течение диалога и заставляет подчинённого нервничать (*пожевал губами, подыскивая ответ*), сознавая свой проступок. Низкий голос руководителя кажется весьма внушительным и убедительным; «это голос власти, силы, уравновешенности и надёжности» [4]. Таким образом, интонация руководителя: сильная, чёткая, низкая, свободная, убедительная и звучащая в умеренном темпе составляет ещё одну формульную модель руководителя.

Однако, иногда цели административного дискурса требуют вербального использования руководителем ярких языковых образов, слов и выражений, оказывающих определённое воздействие на подчинённых. Текст административного дискурса в том случае, если он направлен на вынесение негативной оценки объекта, не всегда может быть выражен эксплицитно. В связи с этим мы ставим ещё одну цель исследования – выявить тропы, благодаря которым достигается имплицитное выражение оценки. Имплицитный способ выражения оценки способствует достижению главной цели – смягчение определений, характеристик во избежание нанесения морального вреда, создания конфликтных ситуаций, конфронтации сторон [5: 33]. Реципиенту придется потратить усилия, чтобы интерпретировать подобные высказывания, выявить действительную оценку. Зачастую в имплицитной оценке представлены нейтральные слова или языковые средства положительной оценки, за которыми автор речи скрывает отрицательную оценку [14: 28]. Языковые структуры реализуют отрицательную оценку только в определённом контексте, при этом сема отрицательной оценки обуславливается определённой коммуникативной ситуацией и не является собственным компонентом целостного значения [9: 37]. Содержащийся в них оценочный компонент представлен обычно в имплицитной форме. Вслед за И.П. Карабута, мы также считаем, что оценка (в нашем случае в АД) чаще всего может быть выделена посредством контекстуальной интерпретации дискурса [6: 51].

В качестве средств имплицитного выражения оценочного значения в административном дискурсе чаще всего выступают сравнения, риторические вопросы, повторы.

Начальник говорит сотруднику о том, что необходимо выполнить внезапно появившуюся работу и отказаться от запланированного отпуска: «Ну что ж, Марина Николаевна, мы с вами остались без отпуска» [КЗУР].

Буквально эти слова означают, что руководитель не разрешает уходить в отпуск подчинённому по ряду причин, но говорит об этом косвенно, манипу-

лирование заключается в использовании местоимения *Мы*, подчёркивая тем самым, что и сам руководитель вынужден остаться на рабочем месте.

– Я не буду делать эту работу, потому что она не включена в мою должностную инструкцию.

– А что случится, если вы эту работу сделаете? Есть ли еще причины, препятствующие тому, чтобы вы выполнили эту работу? Как вы полагаете, можно ли предусмотреть все в должностной инструкции? [КЗУР].

В данном случае руководитель использует три риторических в своем роде вопроса, тем самым упрекая нерадивого сотрудника в нежелании исполнять порученное ему задание, порицая за неготовность работать даже внепланово.

Я хочу обсудить ваш отчет, который вы прислали мне вчера. В нем отсутствуют структура и вывод. Может все-таки следует посоветоваться? [КЗУР].

Порицание-констативы преобладают на данном речевом отрезке (*отчет прислали, вывод и структура отсутствуют*), но из этого становится понятно, что руководитель недоволен и использование императива (*следует посоветоваться*) усиливает данное чувство.

– Вы опять опоздали на работу. Почему?

– Извините, Петр Сергеевич. Ребенка в сад отводил и попал в пробку.

– Я сомневаюсь в достоверности этой информации. Если подобное повторится, буду вынужден принять кардинальные меры [КЗУР].

Имплицитность негативной оценки руководителя выражена нейтральными словами (*сомневаюсь, достоверность*), но в контексте считывается порицание (*не годится опаздывать*), строгое предупреждение о возможном наказании в будущем (*буду вынужден принять кардинальные меры*).

– Петров, давайте без вот этого: «б класс, б класс». Давайте будем взаимно вежливы. Не будем делать намеков и скатываться до оскорблений. Давайте поддерживать конструктивный диалог. Здесь же не идиоты собрались.

– Ну-у-у, Петро-о-ов ! – говорит Сидоряхин. – Ну давайте не будем... У нас что, детский сад? Кто здесь специалист по красным линиям, Морковьева или вы? [2].

Призывная речь руководителя (*давайте будем, давайте поддерживать, давайте не делать этого*) указывает на некорректное поведение подчинённого, подчёркивая то, что нельзя делать: нельзя иронизировать, намекать на непрофессионализм коллег, оскорблять, необходимо говорить по существу. В то же время руководитель сравнивает коллектив с детским садом, подчёркивая несерьезность поведения подчинённых.

Ну, тогда вторым вопросом я вас мучить не буду, смиловался Путин. Тогда, думаю, я должен буду предоставить им возможность заниматься наукой, потому что, судя по всему, их научная деятельность гораздо важнее, чем исполнение каких-то рутинных административных обязанностей в органах власти и управления. Спасибо большое! [3].

В данном примере, руководитель выражает своё намерение уволить с их постов тех чиновников, кто решил заниматься ещё и наукой. Имплицит-

ность отрицательной оценки очевидна и считается в контексте произнесённой речи (*должен буду предоставить им возможность заниматься наукой, научная деятельность гораздо важнее, чем исполнение каких-то рутинных административных обязанностей*) однозначно – уволить тех, кто решил совмещать работу с наукой.

Как показывает исследование, знание и умение владеть дискурсивными формулами является неотъемлемым умением современного руководителя. Административные формульные модели обладают рядом признаков, отличающих их от подобных в других институциональных дискурсах. Среди главных отличительных признаков – сжатость, компактность, стандартность, клишированность, наличие особой лексики и фразеологии. Формульные модели обладают структурно-образующей функцией и связывают текст воедино интонационно, стилистически и грамматически. Имплицитность помогает руководителю корректно и профессионально выразить отрицательное отношение к поведению подчинённого, чаще всего такая оценка считается контекстуально, а также при использовании таких тропов, как риторические вопросы, сравнения, повторы.

Список литературы

1. Бейлинсон Л.С. Дискурсивные формулы профессиональной речи // Известия ВГПУ. 2008. №5 С. 42–46.
2. Березин А. Совецание [Электронный ресурс]. URL: <http://fanread.ru/book/7056042/> (дата обращения 1.03.2017).
3. Бизнес-Онлайн [Электронный ресурс]. URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/329652> (дата обращения 1.03.2017).
4. Георгиевская Т. Голосовой имидж руководителя [Электронный ресурс]. URL: http://soundball.ru/article_golos_glavnogo.htm (дата обращения 6.03. 2017)
5. Дейк Т.А. К определению дискурса: монография. М.: Высш. шк., 1998. 218 с.
6. Карабута И.П. Имплицитные способы выражения положительной и отрицательной оценки [Электронный ресурс]. URL: www.rusnauka.com/8_NMIV_2013/Philologia/3_131660.doc.htm (дата обращения 6.03. 2017).
7. Карасик В. И. Языковые ключи. М: Гнозис, 2009. 406с.
8. Карасик В.И. Языковой круг: личность, концепты, дискурс. Москва: Гнозис, 2004. 389 с.
9. Киселева Л. А. О некоторых типах лексического значения слова // Ученые записки Ленингр. гос. пед. ин-та им. А.И. Герцена. Л. 1989. 163 с.
10. КЗУР – картотека записей устной речи
11. Новицкая С. Ф. Управленческий дискурс и культура речи руководителя [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zdrav.by/organizaciya-zdravoohraneniy a/upravlencheskiy-diskurs-i-kultura-rechi-rukovoditelya> (дата обращения 9.03.2017)
12. Олешков М.Ю. Дискурсивные формулы как фактор когерентности устного дидактического текста // Изменяющаяся Россия и славянский мир: новое в концептуальных исследованиях: сборник статей / отв. ред. М.В.Пименова. Севастополь: Рибэст, 2009 (Серия «Концептуальные исследования». Вып. 11). С. 796–800.
13. Уведомление об увольнении [Электронный ресурс]. URL: images.rambler.ru/search?query=уведомление

- %20об%20увольнении%20линова&adult=soft&i=0&utm_source=gamblersearch&utm_medium=mixup&utm_campaign=images_up (дата обращения 9.03.2017)
14. Шейгал Е. И. Семиотика политического дискурса: дис.... д-ра филол. наук. Волгоград, 2000. 175 с.
 15. Шейнов В.П. Скрытое управление подчиненными [Электронный ресурс]. URL: <http://shnurok14.narod.ru/Psih/Hidden/11-3.htm> (дата обращения 9.03.2017)
 16. Шлёпкина М. А. Деловой дискурс как институциональное явление. Роль клише в деловом дискурсе // Современная филология: материалы Междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2011 г.). Уфа: Лето, 2011. С. 222–227.
 17. Шмелева Т. В. Модель речевого жанра // Жанры речи. Саратов: Изд-во ГосУНЦ "Колледж", 1997. Вып. 1. С. 88-99.

FORMULA MODELS AND IMPLICIT WAY OF EXPRESSIONS IN ADMINISTRATIVE DISCOURSE

O.A. Evtushenko

Volgograd State Technical University, Volgograd

The article deals with the features of discursive formulas within the administrative communication. In the course of the study, the specifics of the administrative formulas were determined and a conclusion was drawn about its structural-forming function. In addition to the established formulas, there are other ways that the modern leader resorts to for successful communication, to which we refer implicit ways of expression.

Keywords: formula models, implicit ways of expressions, institutional discourse, administrative discourse.

Об авторе:

ЕВТУШЕНКО Оксана Александровна – кандидат филологических наук, доцент, доцент кафедры иностранных языков Волгоградского государственного технического университета, e-mail: ksenja22@yahoo.com