

ДИНАМИЧЕСКИЕ БЛОКИ ИНЖЕНЕРНОГО ДИСКУРСА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В РАМКАХ ИНОЯЗЫЧНОЙ ДЕЛОВОЙ БЕСЕДЫ

Социокультурные особенности межкультурного общения, успешная коммуникация и достижение взаимопонимания требуют изучения закономерностей порождения и функционирования языковых и контекстных значений, обусловленных типами и видами социальной культуротворческой активностью людей.

Иноязычная деловая беседа рассматривается нами как функция динамических образований параметров инженерного дискурса, реализуемых в смысловом пространственно-временном континууме повседневной процессуально-деятельностной коммуникации субъектов в сфере информационных технологий, и влияющая на результат общения, сопровождаемый появлением новых качеств и эффекта эмерджентности. Суть данного эффекта состоит в том, что он превосходит сумму отдельных категорий, элементов, взаимосвязей, внешних и внутренних факторов.

Синергетический эффект инженерного дискурса в рамках иноязычной деловой беседы (ИДБ) является результатом реализации речевого замысла посредством коммуникативных актов собеседника в пространстве двух измерений: структурном и смысловом. Эти измерения наполнены динамическими блоками – единицами структуры и смысла, формирующими дискурсивное пространство (личное физическое, сетевое) и общение в нем:

- *динамические структурные блоки* могут быть представлены сценариями моделями, этапами видов ИДБ;
- *динамические смысловые блоки* наполняются содержанием текстового, визуального контента, а также интерактивными элементами;
- *стратегические и тактические динамические блоки* содержат стратегии и тактики кооперативного, дискурсивного характера, соответствующие видам и сценариям ИДБ.

К динамическим характеристикам блоков мы относим не только линейное и нелинейное следование порядку их реализации в ходе ИДБ, но и сужение и расширение границ блоков в дискурсивном пространстве.

Выделенные в ходе исследования виды ИДБ (*собеседование при приеме на работу, поручение задания, совещание*) рассматриваются в качестве ситуаций общения, в которых паттерны коммуникативного поведения собеседников детерминированы их профессиональной деятельностью.

Рассмотрим *Собеседование при приеме на работу (Job Interview)* с учетом линейного построения коммуникативного сценария. Данная деловая беседа носит характер межгруппового взаимодействия. В ходе собеседования при приеме на работу осуществляется официальный обмен информацией между заинтересованными сторонами: предприятием в лице его представителя (an employer/HR) и претендентом на должность (a candidate). Взаимоотношения субъектов общения в ходе собеседования при приеме на работу происходит на социально-статусной основе. Анализ отобранных образцов показал, что данный вид ИДБ предполагает два этапа проведения информативного диалога. На первом этапе происходит движение информации от интервьюируемого к интервьюеру, т.е. от нанимаемого к нанимателю. Регулирует содержание диалога партнер, обладающий соответствующими полномочиями. Целевой установкой для него выступает составление наиболее точного профессионального и личностного портрета интервьюируемого, определения его мотивов и целей при устройстве на работу. Получить необходимую информацию о претенденте интервьюеру позволяет следование основным структурным (начало беседы, основной этап, заключительный этап) и содержательным блокам ИДБ:

- установление контакта;
- уточнение квалификационных качеств претендента;
- опыт работы по специальности;
- определение профессиональных амбиций (желаний, потребностей, ограничений).

На втором этапе собеседования информация движется от интервьюера к интервьюируемому. На данном этапе определяются требования к претенденту, его режим работы, заработная плата, качественные и количественные показатели, перспективы профессионального роста.

Собеседование при приеме на работу представляет собой афферентный тип диалога, в котором *информирование* выступает центральной коммуникативной стратегией. Элементарный цикл представлен речевым актом «обращение – вопрос», выражающим дискурсивное действие в запросе необходимой информации, ее конкретизации и дополнении, а также речевым актом «ответ». Например:

1. – *How long have you worked at West Holding?*
– *Nine years. I started right out of college.*
– *That's dedication. I admit that. And... What's your current title?*
– *Senior programmer.*
2. – *I'm curious why you'd like to leave your company and join us?*

– *Well... I would rather like to work for ...some larger company. I think I'll have more scope...Um... the work will be more challenging.*

3. – *Can you tell me about the work schedule?*

– *You are to get to work by 8a.m. and you finish at 5 p.m. with a lunch break at twelve.*

В данном виде деловой беседы «ответ», как правило, выражен повествовательным предложением, которое может быть полным и свернутым. Динамика общения в ходе собеседования при приеме на работу разворачивается в направлении от запроса информации к уточнению различных данных, на основании которых каждый из собеседников принимает решения (таблица).

Job Interview phase/ stages	Activities Interviewer	Activities Interviewee
1	2	3
First	Greets, starts with the identification of an applicant; moves on to a neutral chat – travel, weather, etc.	Greets, supports small talk
Middle	Asks for <u>biographical</u> information – education, qualifications, work experience, personal qualities or information on <u>areas of interests</u> to a company – experience relevant to the job; can start with <u>the closed questions</u> and continue with the open ones; clarifies	Answers questions, confirms information, corrects information, gives explanations, clarifies opinion; expresses nuances telling about experiences and feelings
End	Answers questions, (sometimes) gives a summary – the main points covered, what happens next	Asks for some information about work hours, salary, fringe and benefits; thanks for the interview

Пример реализации структурных и смысловых блоков в деловой беседе ‘Job Interview’

Стратегической целью представителя организации в ходе собеседования при приеме на работу является *создание профессионального портрета* претендента на работу через получение наиболее полной информации о нем. Создание информационного контекста осуществляется благодаря тактическим блокам: *актуализации знаний по специальности, актуализации профессионального опыта, а также выявления предпочтений карьерного роста.* Основной стратегией претендента на должность является кооперативная стратегия *самопрезентации*, реализуемая через тактический блок *автохарактеристика*.

Таким образом, содержание динамических блоков разного порядка (структурные, смысловые, сценарные, стратегические, тактические и др.) позволяет выстроить прототипические когнитивные модели дискурсивных событий в пространстве повседневного иноязычного делового общения инженерного дискурса и обеспечивает возможность достижения коммуникативных целей и взаимопонимания для партнеров по общению.