

## ПРОБЛЕМА КУЛЬТУРНО-РЕЧЕВОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Пронькина Т.И.,  
*Сибирский федеральный университет*

Сфера трудовых отношений представляет собой многогранную и многофункциональную систему, в основе которой заложены экономические, социальные, информационно-профессиональные, культурно-речевые, мотивационно-поведенческие, гендерно обусловленные и эмоционально-психологические принципы организации, которые условно можно классифицировать по двум основным признакам:

- Внутренние, влияющие на формирование личности человека посредством генетически заданных факторов, а также представляющие собой информационный и эмоциональный фонд личности, позволяющий ему выработать собственную систему взаимоотношений с обществом, трудовым коллективом, семьей (гендерно обусловленные, эмоционально-психологические, мотивационно-поведенческие);
- Внешние, являющиеся «катализаторами», «внешними эффектами» действия внутренних процессов развития личности и обуславливающие специфику целерациональной деятельности человека (экономические, социальные, профессиональные, культурно-речевые).

Важную роль в процессе труда имеет «внешний облик» работника, складывающийся из таких основных составляющих как модель трудового поведения, стиль общения, культурно-речевое самовыражение, соответствие гендерного конструкта традиционным нормам.

Проблемой культурно-речевого развития личности в сфере труда в отечественной науке активно стали заниматься в 60-х гг. XX века. В связи с этим выделились три основных направления в исследовательской работе:

- 1) культурно-социальный генезис «мужских» и «женских» языков;
- 2) специфика культурно-речевого поведения индивида в трудовом коллективе;
- 3) когнитивный аспект изучения тендерной дифференциации в сфере труда.

Труды отечественных ученых опирались на разработки европейских специалистов: одной из первых работ, касающихся гендерной лингвистики, была работа О. Есперсена «The Language», в которой было задумано две структурно-тематические главы - «The Woman» (женщина) и «The Man» (мужчина). Однако, вторая глава «The Man» не состоялась, поскольку «мужской» язык, по мнению автора, представляет собой нормативно статичное явление, не представляющее собой предмет научного изучения, а «женский» язык эмоционально-психологически маркирован.

На наш взгляд, в системе трудовых коммуникаций нередко можно встретить примеры «речевой дискриминации», в которых «страдающей» стороной чаще всего выступают женщины: мужчины стараются держать под контролем ведение диалога, заставляют тем самым «играть по их правилам» и на «их поле» и не дают оппоненту возможность выстроить систему контраргументов.

Кроме того, в профессиональной сфере достаточно много гендерно выраженных названий профессий, должностей и значимых в мире деловых отношений субъектов: к примеру, пекарь, кондитер, доктор, инженер, менеджер, маркетолог, автор, врач, клиент, партнер, поставщик, посредник, доцент, директор, заместитель и т.п. Эти профессии, должности и «деловые» субъекты адаптированы к их носителю мужского рода, поскольку употребляются исключительно в мужском роде, и являются гендерно неадаптированными к носителям женского пола, для которых в системе неформальных

трудовых отношений искусственно создали «женские» аналоги к большинству «мужских» названий должностей и профессий: кассирша, докторица, шефица, врачиха, директриса и т.п.

Культурно-речевое самовыражение индивида и специфика конструирования системы коммуникаций строится на основе исторически сложившихся стереотипах, зафиксированных в языке, и проявляющихся в системе общественных, трудовых и семейно-бытовых отношений. При этом особенности формирования языковых стратегий являются гендерно и профессионально обусловленными.

Проблема исследования речевого поведения индивидов в системе труда включает в себя, прежде всего, исследование особенностей формирования и комплексного взаимодействия информационно-коммуникативных систем, представленных такими аспектами как вербальные и невербальные формы коммуникаций, речевой процесс (акт), пространственно-временные характеристики его проведения, психолого-мотивационные и профессиональные стимулы коммуникации и т.п. Формы речевых коммуникаций представлены следующими разновидностями диалоговых конструкций: «информативный микс», «обмен эмоциями», «диалог-баттл» (от англ. «battle» - битва, бой), «заполнение пустоты». На наш взгляд, в трудовой практике существует гендерная дихотомия, которая представлена «мужским» типом коммуникации и «женским»:

1) Для «мужского» типа коммуникации характерны такие диалоговые конструкции как «информационный обмен» и «диалог-баттл»: это речевые системы, ориентированные не на собеседника, а на «лидера диалога», который определяет цель разговора, тему, продолжительность и эмоциональную насыщенность, отличающиеся динамичностью, строгой системой построения логико-смысловых связей, нацеленностью на достижения конкретного результата беседы, низким процентом содержания в речи пояснительных и распространенных «вставок», обилием «неформатных» слов и оборотов речи, стремлением избегать новых слов и выражений и т.п. Мужчины в процессе трудового диалога стремятся вычлнить парадигму разговора, не уделяя особого внимания частностям, тем самым мужчины в процессе разговора мыслят скорее индуктивно.

2) «Женский» тип коммуникации более задействует такие типы коммуникаций как «информативный микс», «обмен эмоциями», «заполнение пустоты», отличается эмоциональной насыщенностью, ориентированностью на собеседника, нацеленностью на сам процесс беседы, а не на ее результат, высоким процентом содержания в речи пояснительных и распространенных «вставок», активным вовлечением в речь новых слов и выражений наряду с использованием устаревших оборотов и т.п. Женщины в процессе беседы уделяют внимание частностям, выстраивая тем самым «мозаичную» структуру диалога, в конце которой проступает суть, что дает основания говорить о дедуктивности мышления женщин.

Кроме того, готовность к диалогу и заинтересованность в его протекании по-разному отражается в системе мотиваций мужчин и женщин: женщина в процессе общения видит, прежде всего, возможность наладить межличностные связи и, тем самым, она вовлекается в систему коммуникации, а мужчина видит в диалоге возможность упрочить свои статусные позиции и психологически независим, находится «над диалогом». Такая активная жизненная позиция в сочетании с генетически заложенной программой «контроля и подчинения», по мнению ряда ученых, обусловила тот факт, что мужчины чаще пользуются глаголами активного залога, а женщины - пассивного.

Интересным, на наш взгляд, является оценка мотивационно-поведенческих характеристик мужчин и женщин в процессе труда. Так, присутствие в оценках мужчин «женских» характеристик (таких, к примеру, как глупость, любопытство, болтливость,

истеричность, неумение хранить тайны и т.п.) оценивается окружающими скорее негативно, поскольку ставит под сомнение присутствие в содержании труда маскулинных составляющих, в то время как наделение женщин «мужскими» характеристиками повышает на порядок выше профессиональные качества и повышает уровень самооценки (мужской ум, мужская хватка, мужской характер и т.п.).

Речевое поведение играет большую социальную роль: женщины в коллективе ориентируются, прежде всего, на общепризнанные нормы и правила общения вследствие чего главной целью для нее становится «открытый» социальный престиж: дипломатичность в разрешении конфликтных ситуаций, подбор «социально адаптированной» лексики в процессе общения, категоричность, не граничащая с агрессией - все эти характеристики предоставляют женщинам возможность большого спектра деятельности на предприятии эффективно и без излишнего эмоционального (конфликтообразующего) напряжения, обеспечивая тем самым признание в профессиональной сфере.

Мужчина в своем речевом поведении нередко отклоняется от общепризнанных речевых и поведенческих стандартов, категоричность суждений нередко граничит с агрессией в принятии стратегически важных решений, что позволяет коллективу работать эффективно, но с излишней долей конфликтообразующего напряжения - все это может свидетельствовать о том, что мужчины более ориентированы на «скрытый» социальный престиж.

Однако следует отметить тот факт, что при многолетней профессиональной практике значимые различия в речи мужчин и женщин в процессе труда значительно сокращаются, что объясняется влиянием процессов профессиональной адаптации, а также современными производственными условиями, предъявляющими равные требования как к мужчинам-сотрудникам, так и к женщинам.