

ЯЗЫКОЗНАНИЕ

УДК 811.1

ОБЩАЯ И ЧАСТНАЯ ОЦЕНКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОБЛАСТИ (на материале английского языка)

© Анаит Нориковна ХУДАНЯН

Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина,
г. Тамбов, Российская Федерация, аспирант, кафедра зарубежной
филологии и лингвистики, e-mail: khudanyan_anait@mail.ru

Посвящено проблеме оценочной категоризации межличностных отношений в производственной области в английском языке. Актуальность исследования состоит в его когнитивно-лингвистической направленности, изучении принципов и механизмов оценочной категоризации. Целью служит выявление особенностей общей и частной оценок производственных межличностных отношений. Оценка формируется на пересечении объективных и оценочных характеристик оцениваемого объекта, в связи с чем они выделены и представлены. С этой целью проанализирована специальная литература, а также энциклопедические справочники и толковые словари. Их выделение позволяет показать наиболее значимые ориентиры в оценочной деятельности субъекта оценки. Описана структура фрейма межличностных отношений в производственной области. Систематизированы языковые средства репрезентации оценочной категории производственных межличностных отношений на материале английского языка. Выявлены когнитивные механизмы, лежащие в основе оценочной категоризации изучаемого типа отношений. Представлена уровневая организация оценочной категоризации межличностных отношений в производственной сфере. Сделан вывод о том, что при общей оценке оценивающий субъект обращается к конститутивным объективным характеристикам межличностных отношений, а при частной оценке – к переменным характеристикам межличностных отношений.

Ключевые слова: оценка; оценочная категоризация; уровни категоризации; фрейм; межличностные отношения.

Производственный коллектив выступает одной из форм социального взаимодействия, в рамках которого возникают межличностные отношения. Область производственных отношений включает знание об отношениях между людьми, которые складываются в сфере производства, обусловлены определенным уровнем развития производственных сил и формой собственности, что, в свою очередь, определяет классовую структуру общества» [1]. В английском языке подобные отношения обозначаются сочетанием “industrial relations” – “the relationship between the workers and managers in an industry or company” [2].

Особенности оценочной категоризации производственных межличностных отношений являются объектом данного исследования. Согласно Н.Н. Болдыреву, под оценочной категоризацией понимается «группиров-

ка объектов и явлений по характеру их оценки в соответствующие оценочные классы и категории, т. е. система оценочных категорий (статический аспект), или мысленное соотношение объекта или явления с определенной оценочной категорией (динамический аспект)» [3]. Согласно Н.Н. Болдыреву, «при оценочной категоризации точкой отсчета является человек и его шкала ценностей» [4].

Займствовав понятие оценки из логики, лингвисты сосредоточили внимание на способах выражения оценочных значений в языке, их классификации. Так, в языке выделяются два основных типа значений: общеоценочный и частнооценочный. Первый тип реализуется прилагательными «хороший» и «плохой», а также их синонимами. Во вторую группу входят значения, дающие оценку одному из аспектов объекта: сенсорно-вкусовые (гедонистические), психологиче-

ские (интеллектуальные и эмоциональные), эстетические, этические, утилитарные, нормативные, телеологические оценки [5].

В основе формирования оценки производственных межличностных отношений лежат различные когнитивные механизмы.

С учетом одного из базовых положений в теории оценочной категоризации, разработанной Н.Н. Болдыревым, о том, что «оценочная категоризация, по существу, представляет собой результат пересечения или наложения двух концептуальных систем, отражающих две стороны восприятия окружающего мира – буквальную, физическую и ценностную, идеальную», необходимо обратиться к объективным характеристикам производственных межсубъектных отношений [4]. Данные характеристики представляется возможным рассмотреть на основе фрейма производственных отношений. Понятие фрейма разработано М. Минским в рамках теории искусственного интеллекта [6]. По теории М. Минского, фрейм представляет собой сеть, состоящую из узлов и связей между ними. Выделяются верхние уровни фрейма, которые заполнены понятиями, всегда справедливыми для той или иной ситуации, и нижние уровни, представленные множеством «вершин-терминалов», или «ячеек», которые заполняются «характерными данными или примерами» [6].

В понимании Ч. Филлмора, фреймы есть ни что иное как «особые унифицированные конструкции знания или связанные схематизации опыта» [7], а применительно к области лингвистики – «система концептов, связанных таким образом, что для понимания любого из них мы должны понимать целостную структуру, в состав которой они входят» [8].

Для представления фрейма производственных отношений была проанализирована литература по психологии управления [9; 10], менеджменту [11–13], а также кодексы корпоративной этики, специальные пособия по оценке качества работы сотрудников и характера взаимоотношений людей в производственном коллективе. Фрейм INDUSTRIAL RELATIONS является единством двух подфреймов SUBORDINATE INDUSTRIAL RELATIONS и PARITY INDUSTRIAL RELATIONS. К вершинным узлам данной когнитивной модели относится информация о субъекте отношения, предикате отношения

и объекте отношения, а к терминальным узлам относится информация о сфере возникновения отношений, целях возникновения отношений, причинах их характера, характеристика субъекта отношений, характеристика объекта отношений.

Проанализированная специальная литература позволяет установить ценностные ориентиры в оценочной категоризации производственных межсубъектных отношений [9; 10; 14; 15].

Общеоценочные категории формируются на основе общей оценки объектов безотносительно к конкретным проявлениям. Общая оценка производственных межличностных отношений представлена категориями GOOD / BAD. Представляющие данные категории характеристики выявлены с учетом анализа словарных толкований одноименных лексем и специальной литературы [1; 2; 9; 11; 14–20].

Для того чтобы определить критерии частных оценок, важно было определить, в чем конкретно проявляются межличностные отношения в производственной области. С этой целью была проанализирована специальная литература, справочники и энциклопедические словари [1; 9; 11; 14–16]. При помощи анализа выявлено, что в преломлении к субординационным отношениям с векторной направленностью «руководитель → подчиненный» оценочное знание формируется на основе следующих оценочных категорий: respectful / disrespectful, cooperative / separate, fair / unfair, encouraging / unencouraging, trusting / untrusting, democratic / authoritarian, exacting / unexacting. При векторной направленности субординационных отношений «подчиненный → руководитель» оценочное знание формируется на основе следующих оценочных категорий: respectful / disrespectful, cooperative / separate, honest / dishonest, submissive / unsubmissive. В рамках паритетных отношений частные оценки формируют следующие категории: respectful / disrespectful, cooperative / separate, honest / dishonest, harmonious / disharmonious, encouraging / unencouraging, friendly / unfriendly. Проанализируем некоторые из приведенных категорий на примерах.

1. Общеоценочная категория **“good / bad”** представлена характеристиками: благоприятность / неблагоприятность, соответст-

вие / несоответствие, эффективность / неэффективность уровня межличностных отношений в достижении поставленной цели [2; 17–20].

It also makes good business sense: organizations with good employment relationships tend to be more successful [21].

В данном примере межличностные отношения оцениваются гештальтно с позиций общей оценки, направленной на установление соответствия уровня межличностных отношений существующим стандартам. Из контекста следует, что положительные трудовые отношения приводят к деловой успешности.

Когнитивная область «субординационные отношения с векторной направленностью «руководитель → подчиненный»

2. Частнооценочная категория **“respectful / disrespectful”** представлена характеристиками: проявление / отсутствие вежливости, учтивости, обходительности в общении с подчиненным; проявление / отсутствие благородства, честности в отношении подчиненного; соблюдение / несоблюдение обязательств; сдерживание / несдерживание обещаний перед подчиненным; положительная / негативная оценка образа мышления, личных качеств, достижений подчиненного; проявление / отсутствие предупредительности, услужливости, заботы, внимания по отношению к подчиненному; положительное / отрицательное мнение о личности и взглядах, суждении, точке зрения, принимаемых решениях подчиненного; проявление / отсутствие доброты, любезности [1; 17–20].

Russell was a good man: fair, even respectful of the men in his charge, proud of them [22].

В данном случае профилируется характеристика «проявление вежливости, учтивости, обходительности в общении с подчиненным». Контекст усиливает положительный фокус оценки, на что указывает лексема “proud” (“feeling deep pleasure or satisfaction as a result of one’s own achievements, qualities, or possessions or those of someone with whom one is closely associated” [19]). При этом реализуется эмоциональная оценка.

3. Частнооценочная категория **“encouraging / unencouraging”** представлена характеристиками: поддерживающий / неподдерживающий подчиненного морально; стимулирующий / нестимулирующий про-

фессиональные инициативы подчиненного путем оказания помощи / неоказания помощи; вселяющий / невселяющий уверенность в успех [2; 17–20].

The encouraging supervisor helps supervisees remove some of their self-imposed attitudinal roadblocks and supports them to aim for their highest possible level of competence [23].

В данном примере профилируется оценочная характеристика «стимулирующий профессиональные инициативы подчиненного путем оказания помощи», что подчеркивается и контекстом (helps, supports). При этом реализуется телеологическая оценка, т. к. для наблюдателя значимость имеет достижение высоких профессиональных результатов.

4. Частнооценочная категория **“democratic / authoritarian”** представлена характеристиками: роль руководителя / подчиненного в принятии решений, осуществлении профессиональных задач; готовность / неготовность руководителя делегировать власть подчиненному в целях решения поставленных профессиональных задач; мягкая / жесткая дисциплина [2; 17–20].

The staff is easy to get on with, but the boss is a real martinet [24].

Маркиз Мартинета, полковник французской армии при Людовике XIV, прославился требованием абсолютной дисциплины в деле подготовки солдат. На основе концептуальной метафоры взаимодействуют две когнитивные области: “army” (область-источник) и “industry” (область-цель). При этом стиль руководства представлен метонимически именем конкретного человека, обладателя данного стиля руководства. Таким образом, на основе механизма метафоники формируется оценка стиля руководства в производственной сфере. Профилирование оценочной характеристики «жесткая дисциплина» приводит к реализации негативной телеологической оценки.

Когнитивная область «субординационные отношения с векторной направленностью «подчиненный → руководитель»

5. Частнооценочная категория **“respectful / disrespectful”** представлена характеристиками: проявление / отсутствие вежливости, учтивости, обходительности в общении с руководителем; проявление / отсутствие благородства, честности в отношении руководителя; соблюдение / несоблюде-

ние обязательств; положительная / негативная оценка образа мышления, личных качеств, достижений руководителя; проявление / отсутствие предупредительности, услужливости по отношению к руководителю; положительное / отрицательное мнение о личности и взглядах, суждении, точке зрения, принимаемых решениях руководителя [2; 17–20].

He's a very hard worker, kind, polite, thoughtful, and always open to learn new things [22].

В данном примере профилируется оценочная характеристика «проявление вежливости, учтивости, обходительности в общении с руководителем» за счет прилагательного “polite”. При этом реализуется этическая оценка.

6. Частнооценочная категория “**submissive / unsubmitive**” представлена характеристиками: подчиняющийся / не подчиняющийся решениям руководителя [2; 17–20].

Lacking in initiative, he would be obedient and obedience to employers came before that to his wife [25].

В данном примере профилируется оценочная характеристика «подчиняющийся решениям руководителя». Наблюдатель оценивает поведение подчиненного негативно из-за отсутствия способности самостоятельно принимать решения (“lacking” – “if something **important or useful** is lacking, it does not exist or is not available”; “initiative” – “the ability to decide in an independent way what to do and when to do it” [2]. В фокусе внимания наблюдателя находится телеологическая оценка.

Когнитивная область «паритетные отношения»

7. Частнооценочная категория “**cooperative / separate**” представлена характеристиками: совместная / разобщенная деятельность; наличие / отсутствие общей цели; совместное / разобщенное достижение цели; готовность / неготовность оказывать помощь; достижение / недостижение результата, приносящего совместную / индивидуальную пользу; желание/ нежелание оказывать помощь [2; 17–20].

Yet, throughout history women have naturally sought to work cooperatively, to optimize life for everyone, and to enjoy working on a shared goal [22].

В приведенном примере профилируется положительная оценка межличностных от-

ношений за счет активизации оценочных характеристик «достижение результата, приносящего совместную пользу» (**to optimize life for everyone**) и «наличие общей цели» (**working on a shared goal**). Значимость для наблюдателя имеет также телеологическая оценка.

8. Частнооценочная категория “**friendly / unfriendly**” представлена характеристиками: проявление симпатии / антипатии, дружелюбия / враждебности; готовность к общению / замкнутость; способность / неспособность находить общий язык с коллегами; благожелательность / неблагоприятность [2; 17–20].

He obviously considered your sister a very valuable colleague. She is... was... extremely competent, as well as very good at getting on with people [25].

В данном случае объект оценки представлен существительным “colleague”. Оценочная характеристика «способность находить общий язык с коллегами» профилируется конструкцией *to get on with* (to establish a friendly relationship [20]) и оценочной семантикой прилагательного *good* в предикативной функции. Положительная оценка усиливается в контексте за счет лексемы с оценочной семантикой *valuable*, а также за счет градуатора *very* (“in a high degree” [19]). При этом реализуется этическая оценка.

Таким образом, оценка производственных межличностных отношений формируется на основе пересечения оценочных характеристик и объективных характеристик, представленных компонентами фрейма, за счет когнитивных механизмов профилирования и метафтонимии. Фактологический анализ показал, что в основе общей оценки лежит интерпретация конститутивных объективных характеристик межличностных отношений, а частная оценка формируется за счет интерпретации переменных характеристик межличностных отношений.

1. Социологический энциклопедический словарь: на русском, английском, немецком, французском и чешском языках / общ. ред. Г.В. Осипова. М., 1998.
2. Macmillan Dictionary online. URL: <http://www.macmillandictionary.com> (дата обращения: 15.10.2015).
3. *Болдырев Н.Н.* Структура и принципы формирования оценочных категорий // С любо-

- вью к языку: сборник научных трудов. Посвящается Е.С. Кубряковой. Москва; Воронеж, 2002. С. 103-114.
4. *Болдырев Н.Н.* Когнитивная семантика. Введение в когнитивную лингвистику. Тамбов, 2014.
 5. *Арутюнова Н.Д.* Язык и мир человека. М., 1999.
 6. *Минский М.* Фреймы для представления знаний. М., 1979.
 7. *Филлмор Ч.* Фреймы и семантика понимания // Новое в зарубежной лингвистике. М., 1988. Вып. 23. С. 52-92.
 8. *Fillmore Ch.J.* Frame semantics // Linguistics in the morning calm: Selected papers from the SICOL-1981. Seoul, 1982. P. 111-137.
 9. *Батаршев А.И., Лукьянов О.А.* Психология управления персоналом. М., 2005.
 10. *Клементьев Д.С.* Социология и психология управления: монография. М., 2004.
 11. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. СПб., 2004.
 12. *Мельников О.Н., Ларионов В.Г.* Руководитель и подчиненный // Российское предпринимательство. 2001. № 11 (23). С. 52-59.
 13. *Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж.* Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / пер. с англ.; под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. М., 1998.
 14. *Паниотто В.П.* Структура межличностных отношений: методика и математические методы исследования. К., 1975.
 15. *Шибутани Т.* Социальная психология. М., 1969.
 16. *Басаков М.И.* Справочник кадровика. М., 2010.
 17. Cambridge International Dictionary of English. Cambridge, 1996.
 18. Longman Dictionary of English Language and Culture. Harlow, 1992.
 19. Oxford Advanced Learners' Dictionary of Current English / ed. by A.S. Hornby. Oxford, 1995.
 20. Collins Cobuild English Dictionary for Advanced Learners / ed. by J.M. Sinclair. Glasgow, 2001.
 21. Employment Relationships. From Beginning to End. URL: <http://www.dol.govt.nz/> (дата обращения: 15.10.2015).
 22. Corpus of Contemporary American English. URL: <http://corpus.byu.edu/coca/> (дата обращения: 15.10.2015).
 23. *Millar A., Holloway J., Henderson P.* Becoming an encouraging supervisor: the encouraging supervisory relationship // Private Practice. 2014. P. 27-29.
 24. *Lockett B.* Beyond the Dictionary. М., 1998.
 25. British National Corpus. URL: <http://corpus.byu.edu/bnc> (дата обращения: 15.10.2015).
 1. Sotsiologicheskiiy entsiklopedicheskiy slovar': na russkom, angliyskom, nemetskom, frantsuzskom i cheshskom yazykakh / obshch. red. G.V. Osipova. М., 1998.
 2. Macmillan Dictionary online. URL: <http://www.macmillandictionary.com> (дата обращения: 15.10.2015).
 3. *Boldyrev N.N.* Struktura i printsipy formirovaniya otsenochnykh kategoriy // S lyubo-v'yu k yazyku: sbornik nauchnykh trudov. Posvyashchaetsya E.S. Kubryakovoy. Moskva; Voronezh, 2002. S. 103-114.
 4. *Boldyrev N.N.* Kognitivnaya semantika. Vvedenie v kognitivnyuyu lingvistiku. Tambov, 2014.
 5. *Arutyunova N.D.* Yazyk i mir cheloveka. М., 1999.
 6. *Minskiy M.* Freymy dlya predstavleniya znaniy. М., 1979.
 7. *Fillmor Ch.* Freymy i semantika ponimaniya // Novee v zarubezhnoy lingvistike. М., 1988. Vyp. 23. S. 52-92.
 8. *Fillmore Ch.J.* Frame semantics // Linguistics in the morning calm: Selected papers from the SICOL-1981. Seoul, 1982. P. 111-137.
 9. *Batarshev A.I., Luk'yanov O.A.* Psikhologiya upravleniya personalom. М., 2005.
 10. *Klement'ev D.S.* Sotsiologiya i psikhologiya upravleniya: monografiya. М., 2004.
 11. *Armstrong M.* Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami. SPb., 2004.
 12. *Mel'nikov O.N., Larionov V.G.* Rukovoditel' i podchinenny // Rossiyskoe predprinimatel'stvo. 2001. № 11 (23). С. 52-59.
 13. *Tompson A.A., Striklend A.Dzh.* Strategicheskiiy menedzhment. Iskusstvo razrabotki i realizatsii strategii / per. s angl.; pod red. L.G. Zaytseva, M.I. Sokolovoy. М., 1998.
 14. *Paniotto V.P.* Struktura mezhlichnostnykh otnosheniy: metodika i matematicheskie metody issledovaniya. К., 1975.
 15. *Shibutani T.* Sotsial'naya psikhologiya. М., 1969.
 16. *Basakov M.I.* Spravochnik kadrovika. М., 2010.
 17. Cambridge International Dictionary of English. Cambridge, 1996.
 18. Longman Dictionary of English Language and Culture. Harlow, 1992.
 19. Oxford Advanced Learners' Dictionary of Current English / ed. by A.S. Hornby. Oxford, 1995.
 20. Collins Cobuild English Dictionary for Advanced Learners / ed. by J.M. Sinclair. Glasgow, 2001.
 21. Employment Relationships. From Beginning to End. URL: <http://www.dol.govt.nz/> (дата обращения: 15.10.2015).
 22. Corpus of Contemporary American English. URL: <http://corpus.byu.edu/coca/> (дата обращения: 15.10.2015).

23. *Millar A., Holloway J., Henderson P.* Becoming an encouraging supervisor: the encouraging supervisory relationship // *Private Practice*. 2014. P. 27-29.
24. *Lockett B.* *Beyond the Dictionary*. М., 1998.
25. British National Corpus. URL: <http://corpus.byu.edu/bnc> (data obrashcheniya: 15.10.2015).

Поступила в редакцию 24.10.2015 г.

UDC 811.1

GENERAL AND PRIVATE EVALUATION OF INTERPERSONAL RELATIONSHIPS IN THE INDUSTRIAL FIELD (on the material of English language)

Anait Norikovna KHUDANYAN, Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov, Russian Federation, Post-graduate Student, Foreign Philology and Linguistics Department, e-mail: khudanyan_anait@mail.ru

It is devoted to the problem of evaluative categorization of interpersonal relationships in the industrial field in the English language. The relevance is in cognitive-linguistic orientation, studying of the principles and mechanisms of evaluative categorization. The aim is to determine the features of general and private evaluation of industrial interpersonal relationships. The evaluation is formed at the intersection of the objective and evaluative characteristics of the assessed object, that is why they are identified and presented. For this purpose, special literature is analyzed, as well as reference books and dictionaries. The selection of these features allows to show the most significant landmarks in the evaluation activities of the subject of evaluation. The frame structure of interpersonal relations in the industrial field is described. English language means of representation of evaluative category of industrial interpersonal relationships are systematized. The cognitive mechanisms underlying the evaluative categorization of the studied type of relationship are revealed. The level organization of evaluative categorization of interpersonal relationships in the industrial sector is presented. In the case of general evaluation, evaluating subject turns to the constitutive objective characteristics of interpersonal relationships, and in the case of private evaluation – to the variable characteristics of interpersonal relationships.

Key words: evaluation; evaluative categorization; levels of categorization; frame; interpersonal relationships.