

На правах рукописи



ЯНКИНА Елена Владимировна

**ЦЕННОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ДИАЛОГИЧЕСКОГО
ОБЩЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ПОДЧИНЕННОГО**

10.02.19 – теория языка

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание учёной степени
кандидата филологических наук

Майкоп – 2022

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Волгоградский государственный технический университет»

Научный руководитель: *Евтушенко Оксана Александровна,*
доктор филологических наук, доцент

Официальные оппоненты: *Палашевская Ирина Владимировна,*
доктор филологических наук,
доцент, ФГАОУ ВО «Волгоградский
государственный университет»,
кафедра иноязычной коммуникации
и лингводидактики, профессор

Хутыз Ирина Павловна,
доктор филологических наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»,
кафедра прикладной лингвистики и
новых информационных технологий,
профессор

Ведущая организация: ФГБОУ ВО «*Астраханский
государственный университет*» (г.
Астрахань)

Защита состоится «01» апреля 2022 г. в 10.00 часов на заседании диссертационного совета по филологическим наукам Д 212.001.09 при ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет» по адресу: 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Первомайская, 208, конференц-зал.

С текстом диссертации можно ознакомиться в научной библиотеке им. Д.А. Ашхамафа ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет» по адресу: 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Пионерская, 260, и на сайте университета <https://adygnet.ru/nauka/aspirantura-doktorantura-dissertatsionnye-sovety/dissertation/4029/>

Автореферат разослан «___» _____ 2022 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат филологических наук

Е.А. Богданова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Реферируемое диссертационное исследование посвящено выявлению и описанию ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного. Основным интерес представляет изучение таких феноменов, как диалогическое общение руководителя и подчиненного, присущие ему ценностные характеристики, аксиогенные маркеры административного общения, речевые жанры, в которых реализуются ценностные характеристики диалогического общения руководителя и подчиненного, языковые способы реализации ценностных характеристик.

Степень разработанности проблемы. В настоящее время проблема аксиологического осмысления окружающего мира разрабатывается в многочисленных лингвистических исследованиях, что свидетельствует об актуальности данной проблемы.

В последние десятилетия наблюдаются исследования, посвященные изучению ценностей в рамках определенного дискурса [Карасик, 2002, 2014, 2015; Желтухина 2020; Буряковская, 2014; Бобырева, 2008; Ширяева, 2013; Квашина, 2013; Ларионов, 2012; Ромашова, 2020; Vednarek, 2006 и др.]; изучению ценностей в лингвокультурологическом аспекте [Федосеева, 2017; Матвеева, 2018б; Бабаева, 2004; Вешнинский, 2005; Гибатова, 2011; Карасик, 2002; Казаченко, 2020; Коцюбинская, 2015; Лебедева, 2001; Павлов, 2013; Светоносова, 2006 и др.]; изучению ценностей в их отношении с оценочностью [Арутюнова, 1988; Марьянчик, 2011, 2013; Иванова, 2007; Федосеева, 2017 и др.]; изучению ценностей в рамках когнитивистики [Казыдуб, 2009; Карасик, 2002; Серебрянникова, 2011; Слышкин, 2001; Schnebel, 2000 и др.].

Исследованы ценностные характеристики формы представления содержания в документах [Богатова, 2014]. Известен пример изучения управленческих ценностей руководителей одной из фирм по авторской методике [Красовский, 2012]. Несмотря на возрастающий разнонаправленный интерес к изучению ценностей и наличие ряда исследований, посвященных данной тематике в рамках лингвистических исследований, до сих пор специально не ставился вопрос о выявлении и описании ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного.

Актуальность темы исследования продиктована следующими причинами:

1. Изучение языкового сознания через призму аксиологической теории является одним из наиболее активно развивающихся направлений языкознания, однако многие понятия этой области знания, включая определения базовых категорий, трактуются неоднозначно.

2. Диалогическое общение руководителя и подчиненного относится к числу сложных коммуникативных действий, обладает значительной институциональной спецификой, однако еще не было предметом специального изучения в лингвистике.

3. Изучение ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного представляется важным для оптимизации управленческого общения.

Объектом исследования является диалогическое общение руководителя и подчиненного.

Предметом исследования рассматривается реализация ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного.

Материалом исследования послужили данные словарных дефиниций в толковых и синонимических словарях русского языка, данные паремиологических справочников, текстовые фрагменты художественных произведений, картотека записей устной речи руководителей и подчиненных, текстовые фрагменты, размещенные на сайтах русскоязычного интернета и данные опроса респондентов с целью выявления ценностных характеристик диалогического административного общения. В качестве единицы анализа рассматривался текстовый фрагмент, в котором была зафиксирована языковая актуализация ценностной характеристики. Всего проанализировано около 5000 текстовых фрагментов.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что диалогическое общение руководителя и подчиненного, будучи коммуникативным действием, фиксирует специфические ценностные характеристики, являющиеся отличительным признаком административного дискурса; обозначенные ценностные характеристики выражаются разноуровневыми языковыми единицами.

Цель диссертационного исследования заключается в выявлении и описании ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного.

Реализация поставленной цели предусматривает решение следующих **задач**:

- 1) проанализировать существующие подходы к теоретическому осмыслению диалогического общения руководителя и подчиненного;
- 2) выявить аксиогенные маркеры административного общения;
- 3) определить ценностные характеристики диалогического общения руководителя и подчиненного;
- 4) систематизировать способы актуализации диалогического общения руководителя и подчиненного;
- 5) определить проявление ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного в жанрах речи;
- 6) уточнить ценностные характеристики диалогического общения руководителя и подчиненного данными опроса.

Методы исследования. В диссертации использовались следующие методы: общенаучные (наблюдение, интроспекция, анализ, синтез, метод сплошной выборки, метод дедукции, метод опроса) и частнонаучные, лингвистические методы (метод дефиниционного анализа, описательный метод; метод стилистического и интерпретативного анализа, метод

контекстологического анализа). Также в ходе своего исследования мы использовали прием количественных подсчетов.

Теоретико-методологическую базу исследования составили научные идеи и концепции, разработанные в рамках следующих научных направлений:

1) теории дискурса (В. фон Гумбольдт (1984), Е. В. Бабаева (2004), С.Г. Воркачѳв (2011), Т. В. Евсюкова (2009), В. И. Карасик (2004, 2021), Н.А. Красавский (2000), В. В. Красных (2001), Е. И. Шейгал (2002), Э. Сепир (1993), Ю. С. Степанов (1997), Г. Г. Слышкин (2000), О. А. Евтушенко (2018), А. Д. Шмелев (2002), М. Л. Макаров (2003), И. В. Палашевская (2010), Е. В. Бобырева (2008), И. П. Хурыз (2020), Н. А. Пром (2020), .N. Fairclough (1995), G.T. Fairhurst (2008), T. van Dijk (2011) и др.);

2) лингвоаксиологии (О. Г. Дробницкий (1967), И. А. Стернин (1996), Н. Д. Арутюнова (1988, 1998), Т. Н. Астафурова (2008), С. Н. Виноградов (2007), В. В. Ильин (2005), И. Ю. Ларионов (2012), Н. М. Лебедева (2001), В.А. Марьянчик (2013), Л. Н. Федосеева (2017), М. Р. Желтухина (2020), Г. Ф. Гибатова (2011), Т. В. Матвеева (2018), И. П. Ромашова (2020), М. Bednarek (2017), E. Schnebel (2000), H. Caple (2017), H. Askeland, G. Espedal, V. J. Løvaas, S. Sirris (2020) и др.);

3) теории речевых жанров (М. М. Бахтин (1986, 1996), Дж. Серль (1986), Дж. Остин (1986), А. Вежбицка (1997), М. Ю. Федосюк (1997), В. Е. Гольдин (1997), В. В. Дементьев (1999), О. Б. Сиротинина (1994), Т. В. Шмелёва (1997), В. Б. Кашкин (2000), Н. И. Формановская (2002), К.Ф. Седов (1997), и др.);

4) коммуникативистики (В. Г. Костомаров (1990), Т. В. Матвеева (2014, 2018), О. С. Иссерс (2008, 2011), В. А. Буряковская (2014), О. А. Леонтович (2007), Е. М. Верещагин (1990), В. А. Митягина (2008), В. И. Шаховский (2018), М. А. Василик (2003) и др.).

На защиту выносятся следующие положения:

1. Диалогическое общение руководителя и подчинѳнного в административном дискурсе характеризуется ценностными характеристиками, которые определяются: а) «общением статусно неравных коммуникантов», б) «официальной ситуацией общения», в) «ситуацией, требующей оценки действий подчинѳнного», г) «выражением оценки действий со стороны вышестоящего коммуниканта», д) «ожиданием обратной связи от руководителя со стороны подчиненного».

2. Ценностные характеристики диалогического общения руководителя и подчиненного определяются в ситуациях, характеризуемых аксиогенными маркерами, выработанными в административном общении. Аксиогенные маркеры акцентируют ценностные характеристики: авторитетность, ответственность, справедливость, профессионализм, эффективность, лидерство, воодушевление, результативность, благодарность, а также, злоупотребление силой, превышение власти, осмеяние, невежливость, дистанцированность.

3. Ценностные характеристики диалогического общения руководителя и подчиненного актуализируются, в том числе, опосредованно через сайты организаций, мессенджеры, административное онлайн-общение; выделяются такого рода ценностные характеристики: межперсональные, профессиональные, этические, когнитивные, индивидуальные, корпоративные, социальные.

4. Ценностные характеристики диалогического общения руководителя и подчиненного актуализируются в административном дискурсе через речевой гипержанр «корпоративная поддержка», который включает жанры: «комплимент», «похвала», «одобрение», «ободрение», «благодарность».

5. Актуализации ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного способствуют разноуровневые языковые способы: лексические способы (эмоционально-экспрессивная лексика), синтаксические способы (восклицательные и вопросительные предложения, побудительные предложения, условные предложения, вводные слова, риторический вопрос) и тропы (метафора, гипербола, литота, эпитет).

Научная новизна работы состоит в выявлении аксиогенных маркеров административного общения, в установлении и описании ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного, в определении лексических, синтаксических и стилистических способов актуализации ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного. Впервые выявляется и описывается речевой гипержанр «корпоративная поддержка», включающий речевые жанры: «комплимент», «похвала», «одобрение», «ободрение», «благодарность».

Теоретическая значимость выполненной диссертационной работы видится во вкладе в лингвоаксиологию. Выявленные и описанные ценностные характеристики диалогического административного представляют собой элемент ценностной картины мира и, следовательно, способствуют расширению научных знаний о формировании ценностной картины мира. Выполненное описание речевого гипержанра «корпоративная поддержка» позволяет говорить, что выполненное диссертационное исследование вносит вклад в теорию речевых жанров.

Практическая ценность проведенного диссертационного исследования определяется тем, что основные результаты работы могут найти применение в преподавании вузовских курсов общего языкознания, лексикологии, теории профессиональной коммуникации, в спецкурсах по лингвоаксиологии, а также при написании выпускных квалификационных работ, магистерских и кандидатских диссертаций по данной тематике. Полученные данные могут применяться на коммуникативных тренингах, а также использоваться руководителями в процессе осуществления своей трудовой управленческой деятельности с целью ее оптимизации.

Апробация. Результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на заседаниях кафедры «Иностранные языки» Волгоградского государственного технического университета, а также были

представлены на конференциях в России и за рубежом: Всероссийской очной научно-практической конференции «Когнитивно-дискурсивное пространство в современном гуманитарном знании» (Краснодар, 23 апреля 2021); Международной научно-практической конференции «Наука сегодня: факты, тенденции, прогнозы» (Вологда, 24 июня 2020), XXVII Международной научно-практической конференции «European research» (Пенза, 7 июня 2020), XII Международной научно-теоретической конференции «Коммуникативные стратегии информационного общества» (Санкт-Петербург, 23 – 24 октября 2020), Международной научной конференции «Коммуникативные аспекты современной лингвистики и лингводидактики» (Волгоград, 8 февраля 2012); на заседаниях научно-лингвистической лаборатории «Аксиологическая лингвистика» Волгоградского государственного социально-педагогического университета (2015 – 2018), а также на внутривузовских научных конференциях Волгоградского государственного технического университета (Волгоград, 2018 – 2021).

По теме диссертации опубликовано 15 научных работ общим объемом 6,65 п.л., в том числе 5 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования России.

Структура работы. Структура диссертации определена логикой исследования и последовательностью решения поставленных в ней задач. Работа состоит из введения, двух глав (каждая из которых разделена на параграфы), заключения, библиографического списка, списка лексикографических источников и принятых сокращений, списка источников цитируемых примеров и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования, обозначены объект, предмет; сформулированы цель, задачи и методы исследования; определены новизна, его теоретическая и практическая значимость; сформулированы положения, выносимые на защиту, указываются сведения о структуре, объеме и апробации работы.

В первой главе «Диалогическое общение руководителя и подчиненного как предмет лингвистического исследования» производится теоретическое осмысление диалогического общения руководителя и подчиненного, выявляются основные подходы к его определению.

Учеными признается диалогичность речи вследствие ее направленности слушающему или самому себе. М.М. Бахтин дает трактовку диалогичности речи следующим образом: сами по себе реплики обладают монологичностью но каждая из них – это часть большого диалога, наименьший диалог включается в коммуникацию определенной сферы. Любые высказывания находятся в диалогическом отношении при сопоставлении их в плоскости смысла, а за высказываниями стоят авторы данных высказываний, то есть речевые субъекты [Бахтин, 1986]. Будучи основной формой

коммуникативного взаимодействия, диалог является отражением интенциональной перспективы коммуникации. Правильность выстраивания речевого поведения при помощи диалогического общения напрямую влияет на целесообразность коммуникативных поступков. Этот фактор обеспечивает внимание широкого круга исследователей к диалогу.

Обзор лингвистических работ, посвященных исследованию диалога, позволяет сделать вывод: диалог – особенная форма коммуникации, суть которой сводится к обмену высказываниями, как речевыми, так и внеречевыми. Также можно выявить следующие признаки диалогической речи: 1) ограниченность тематикой разговора; 2) краткость и простота высказываний; 3) содержательная и конструктивная связь реплик; 4) совместное участие адресанта и адресата диалога в формировании друг друга. Учитывая междисциплинарный характер изучения проблемы диалогического общения, мы рассматриваем диалог как вид межсубъектного общения, характеризующийся специфическими лексическими, грамматическими и интонационными особенностями реплик коммуникантов.

В нашем исследовании мы обращаемся к диалогическому общению руководителя и подчиненного в рамках административного дискурса (АД), как особому типу институционального дискурса. Институциональный дискурс выступает как аналитический метод решения конкретных проблем; к ним, например, относятся: анализ форм и видов репрезентации участников института, анализ их закрепленных и обязательных в рамках институциональных границ способов знаковой реализации. К задачам можно отнести анализ дискурсивных средств социальной дифференциации, специфичных и типичных для конкретного коллектива приемов формирования групповых различий. Кроме того, аналитический метод пригоден для изучения методов кодификации и определения смысла общественных взаимоотношений, например: научный анализ и законотворческая деятельность. Также, к задачам можно отнести и характеристику дискурса, выделение и описание его жанровых особенностей, и сопоставительный анализ различных видов дискурса [Кожемякин, 2017].

Природа АД определяет его основную задачу, а именно: организовать и реализовать коммуникативно-управленческие функции, то есть подразумевается воздействие на подчиненных со стороны руководителя с определенными целями на текущем и глобальном уровнях. С точки зрения коммуникативистики интересно, что в центре АД находится управленческое общение, то есть его конститутивными характеристиками будут характеристики управленческой коммуникации. АД, являясь институциональным дискурсом, обладает следующими признаками: 1) легитимное общение коммуникантов (руководитель – подчиненный); 2) общение коммуникантов носит властно-подчинительный характер; 3) реализация дискурса происходит через: мотивацию, организацию, оценку, контроль [Евтушенко, 2018].

Поскольку АД – это часть институционального дискурса, мы считаем возможным использование общей модели В.И. Карасика для анализа коммуникации руководителя и подчинённого. Будем считать участниками АД руководителя и подчиненного. Роли при этом определяются ситуативно, то есть в одной ситуации один и тот же человек может выступать в роли руководителя, а в другой – в роли подчиненного. Это демонстрируется примерами из картотеки записей устной речи (КЗУР).

Катя / зайдите ко мне срочно //

Хорошо / Татьяна Анатольевна / уже иду // [КЗУР].

Так, руководитель отдела вызывает сотрудника к себе в кабинет, используя жесткую императивную формулу. Этот же руководитель отдела становится подчиненным в ситуации разговора с директором компании.

Дмитрий Сергеевич / могу я сейчас обсудить с вами лично сроки выполнения поставленной задачи?

Татьяна Анатольевна / позже // *Я занят //* [КЗУР].

Со сменой роли меняется и тон общения.

Еще одна характеристика дискурса – это хронотоп, субъективно выделяемая пространственно-временная ячейка определённого действия. В нашем исследовании будем считать хронотопом рабочее время руководителя и подчинённого в стенах учреждения. Более конкретно можно выделить место осуществления административного дискурса так: кабинет, офисные помещения, зал совещаний.

Зайдите ко мне в кабинет на минуточку //

Встретимся в офисе //

Ректорат проходит в зале совещаний // [КЗУР].

Под институциональным диалогом мы понимаем особый тип общения руководителя и подчинённого, который выстраивается между объектом управления и субъектом управления по определённым правилам официально-деловой коммуникации, имеет стилевое оформление, также руководитель ставит определённые цели в общении, и действиям сотрудников дается оценка.

Коммуникативная ситуация АД включает сообщение и коммуникантов (коммуникатор и реципиент). Под коммуникатором следует понимать человека, который, обладая интересной информацией, формулирует мысль и выражает ее при помощи средств вербальной и невербальной коммуникации. Под реципиентом следует понимать индивида, принимающего и интерпретирующего информацию, также передающего ее, если она важна ему и окружающим. Институциональные особенности административной коммуникации таковы: руководитель обладает профессиональной, методической, социальной компетенцией. Руководитель – индивид, обладающий определённым социальным статусом, играющий определённую социальную роль, что влияет на особенности восприятия, интерпретации и передачи информации.

Пользуясь терминологией, предложенной В.И. Карасиком, мы относим ситуации коммуникации руководителя с подчиненными к аксиогенным ситуациям, то есть к тем, которые посредством осмысления прямо влияют на определение ценностей. Анализ материала позволяет отнести к аксиогенным маркерам административного общения: пословицы, поговорки, афоризмы, анекдоты, кодексы поведения. В ценностной картине диалогического общения руководителя и подчиненного выделяются специфические черты. Аксиогенные маркеры акцентируют ценностные характеристики: авторитетность, ответственность, справедливость, профессионализм, эффективность, лидерство, воодушевление, результативность, благодарность, а также, злоупотребление силой, превышение власти, осмеяние, невежливость, дистанцированность.

Начальник обращается к подчиненным:

– *Слушайте, перестаньте вы называть меня "босс", "шеф"! К чему это совершенно чуждое нам иноязычное подобострастие? Не люблю я этого...*

– *А как вас называть?*

– *Да господи! Ну, попроще как-нибудь, по-русски... Например, «кормилец» [URL: <https://vse-shutochki.ru/anedoty-pro/>].*

Требование начальника называть себя кормильцем говорит о его желании быть благодетелем для своих подчиненных. При этом, оно скрывается за намерением показаться непритязательным в общении с работниками. Также понятно, что «кормилец» рассчитывает на исполнение своей просьбы.

– *Как ваш новый начальник?*

– *Строг, но справедлив: если сначала накажет, то потом обязательно повод найдет [там же].*

Ирония данного анекдота нам понятна потому, что наказание следует за проступком, а не наоборот. И если действия происходят в обратном порядке, то мы понимаем, что руководитель и его управленческие решения высмеиваются подчиненными. И, тем не менее, поддерживается ход вещей, угодный начальнику, то есть наблюдается подчинение.

Сегодня начальник сказал мне: "Хочешь зарплату в 2 раза больше? Положи ее перед зеркалом". И долго смеялся. А я – нет [там же].

Руководитель насмехается над подчиненным, давая ложную надежду на прибавку оплаты труда. Смех начальника показывает его уверенность в безнаказанности, его властность.

Народная мудрость закрепила ценность позиции силы. *Хозяйство крепкую руку любит; Большое место взяв, умей давать устав; Никто не будет работать как лошадь, пока не прищипорит начальник. Один волк гоняет овец полк. Не велик большак, да булава при нем [URL: <https://sbornik-mudrosti.ru/>].*

Также в первой главе дифференцируются понятия «ценность», «оценка», «оценивание».

Будучи представлениями о том, что такое правильное и неправильное, добро и зло, ценности соотносятся с нормами, т.е. правилами поведения, включающими предписания и запреты и выражающимися в кодексах (писанных и неписанных). В юридических и религиозных кодексах фиксируются самые важные нормы. Вместе с нормами также выделяются обыкновения (традиционные формы поведения), в основе которых лежат определенные ценности. Обыкновения отличаются от норм тем, что носят характер не прескриптивный, а рекомендательный [Карасик, 2015]. Ценности изменяются с разной скоростью в разных культурах, сферах и объектах, и язык обладает способностью отражать эти ценности, интерпретировать их [Карасик, 2021].

Ценность – это какое-либо идеальное образование, обозначающее значимость и важность предметов, событий и явлений окружающего мира и действительности для индивида и социума в целом; различные деятельностные проявления людей и общества способствуют реализации этого идеального образования. Объективно сущностное содержание ценностей выражается посредством языкового или речевого выражения человеческих представлений человека или социума о ценностях при помощи лексического оформления ценностей, моделируемых носителем языка [Виноградов, 2007].

Ценности и антиценности являются крайними оппозиционными понятиями; а псевдоценности занимают промежуточное положение. Если антиценности и псевдоценности представляют опасность для социума и несут угрозу уничтожения человечества, то называются учеными «антисоциальными» [Ефимов Таланов, 2010]. Примеры квазиценностей: ошибки, заблуждения, оккультизм, нумерологию и т.д., а примерами антиценностей называют враждебность, агрессивность, жадность, алкоголизм, наркоманию и др. [Борзенко, Кувакин, Кудишина, 2002].

Следует различать ценности внешние (социально обусловленные), и внутренние (персонально обусловленные) в зависимости от объекта, однако четких границ между ними нет. По числу носителей, актуализирующих ценность, выделяются общечеловеческие, этнокультурные, цивилизационные, групповые и индивидуальные ценности [Карасик, 2015].

Процесс оценивания порождает значимость для человека каких-либо объектов действительности. Значит, ценность сопряжена с оценкой, которая может осуществляться вербально и невербально в выражении представлений о благе и добре или их противоположностях. Оценивая, мы опираемся на ценности, то есть ценность – отправная точка для оценивания чего-либо, так как ценности образуют смыслы [Карасик, 2021].

Оценка определяется через устоявшееся и закрепленное в семантике языка отношение к объектам окружающей реальности со стороны субъекта, отношение, вызванное комплексным взаимодействием субъекта оценки и ее объекта; при этом, отношение может быть отрицательным или положительным, имплицитным или эксплицитным. Лингвистический аспект оценки составляет весь набор средств и способов ее выражения:

фонетических, морфологических, лексических, синтаксических. Оценка актуализируется, главным образом, лексико-семантическими средствами языка, выражающими ее эксплицитно и имплицитно, денотативно и/или коннотативно, определениями-характеристиками, прямыми номинациями и через характер совершаемых действий [Квашина, 2013].

Под оценкой в диалогическом общении руководителя и подчиненного будем понимать обозначения положительного или отрицательного отношения адресанта сообщения (руководителя) к сказанному в сообщении через языковые средства. Рассмотрение ценностей и антиценностей административного дискурса с точки зрения их реализации в речи руководителя актуально для нашего исследования, так как оценивание происходит в ситуации статусного неравенства, в которой лицо вышестоящее оценивает действия, поступки лица нижестоящего. Человек, более высоко расположенный в иерархии, является субъектом оценивания, объект оценивания – индивид с менее высоким статусом. В противном случае, оценивание либо теряет суть, смысл и действенность либо кажется смешным. Административное общение, обладая контролирующей и организационной функциями, также осуществляет функцию оценивания [Евтушенко, 2018].

Ценностные характеристики диалогического общения руководителя и подчиненного актуализируются, в том числе, опосредованно через сайты организаций, мессенджеры, административное онлайн-общение; выделяются такого рода ценностные характеристики: *межперсональные*: поддержка, уважение и взаимоуважение, доверие, сплоченность, забота о людях; *профессиональные*: профессионализм и качество работы, корпоративная ответственность и ответственность перед потребителями, эффективность/результативность; *этические*: справедливость, откровенность, открытость и честность; *когнитивные*: инновации и развитие, способность быть лидером; *индивидуальные*: власть и сила, менталитет победителя, менталитет ответственного собственника, самостоятельность, страсть; *корпоративные*: принадлежность к бренду, единый корпоративный стиль, удовольствие от работы; *социальные*: стабильность.

Во второй главе «Дискурсивная реализация ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного» систематизируются способы актуализации диалогического общения руководителя и подчиненного; определяется проявление ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного в жанрах речи; уточняются ценностные характеристики диалогического общения руководителя и подчиненного данными опроса.

Проанализированы лексические способы реализации ценностных характеристик диалогического общения руководителя с подчиненным. Ключевую роль играет эмоционально-экспрессивная лексика.

В широком смысле под экспрессивностью понимается функция воздействия некоторых языковых единиц. Например, Н. А. Красавский называет единицы, выполняющие прагматическую функцию (функцию

воздействия) помимо номинативной (функции обозначения) и сигнификативной (функции обобщения), коннотативными. При этом воздействие выходит на первый план [Красавский, 2001].

Экспрессия лексической единицы часто накладывается на его эмоционально-оценочное значение, при этом у одних лексических единиц преобладает экспрессия, у других – эмоциональность. Когда не представляется возможным отделить эмоциональный аспект от экспрессивного, тогда говорят об эмоционально-экспрессивной лексике (экспрессивно-оценочной).

Эмоционально-экспрессивно окрашена:

1. Возвышенная, торжественная лексика (уместная в речи руководителя, характеризующейся приподнятым, торжественным тоном): *година, отныне, соратники, всепобеждающий* и др.

Из обращения ректора к сотрудникам вуза (в примере актуализируется ценность «единение»):

Дорогие коллеги и соратники! Приветствую вас на церемонии открытия учебного центра ... [КЗУР].

2. Сниженная (в том числе бранная), фамильярная (обладающая большой степенью непринужденности, неуместная с точки зрения делового общения, но встречающаяся в речи руководителя) лексика: *орать, взбучка, черт возьми* и др.

Как будто шутливое обращение декана к заведующему кафедрой обнаруживает актуализацию ценностной характеристики «власть»:

А вот кому-то сейчас как задам взбучку... [КЗУР].

Выражения оскорбительного характера, направленные на личность адресата: *хам, дурак/дура* встретились нам при изучении диалогического общения руководителя и подчиненного.

...[руководитель] запрещал проходить по коридору, ступая на пятки, а только на носках; иначе он в бешенстве выбежал через комнату секретарш и кричал:

– Ты мимо чьего кабинета топаетшь, хам?? Как твое фамилие? [Солженицин, 2016, с. 136].

3. Оценочная (положительная либо отрицательная, свойственная речи руководителя в силу его функций) лексика.

Будем считать способствующими актуализации ценности «поддержка» комплиментарные, сочувственные, похвальные, одобряющие оценки. К такой лексике мы отнесли: *молодец, умница (умничка), (настоящий, большой стопроцентный) профессионал, отличник, передовик производства, орел, мастер, красавчик (красава), чемпион, топ (топчик), (высокий) класс, (высокий, высочайший) уровень, мастерство, гений, орел, красавец, молодчина, удалец, молодец молодцом, красавелла, красава, герой.*

Приведем некоторые примеры положительной оценки:

– Молодец! – одобрил он. – Так и надо рассуждать! [Довлатов, 2004, с. 213].

– *Показывай, орел, свое хозяйство!* [там же].

Красавчик // Весь отдел тащишь // [КЗУР].

Глаголы являются важной частью речи, актуализирующей ценностные характеристики в административном общении. Несмотря на обилие глаголов, включающих ценностные характеристики, в аксиологии они изучены не так подробно, как другие самостоятельные части речи [Смирнова, 2013].

Проанализированный материал позволяет сделать заключение о том, что актуализации ценности «поддержка» способствуют эмоционально-экспрессивные глаголы (в том числе глаголы в комбинации с наречиями и существительными): *ценить, быть сторонником (идеи подчиненного), вяло отстаивать (подчиненного) перед начальством, слушать в высшей степени внимательно, передать на руки, успокаивать, взять (на службу) с распростертыми объятиями, наградить, быть довольным, оказать поддержку, принять сторону, сыграть на руку, оказать содействие, взять шефство, посодействовать, помочь беде, принять участие, прийти на подмогу, подать руку, подстраховать, помочь, подсобить, удержать, выручить, подыграть, подхватить, вывести на верную дорогу, помочь горю, вывести в люди, вывести на верный путь, подать руку помощи, сделать человеком, вывести на дорогу, придержать, вытянуть за уши, прийти на помощь, подставить плечо, подкрепить, подмогнуть, содействовать, прийти на выручку, протянуть руку, протянуть руку помощи, одобрить, оказать помощь.*

Руководитель, желая поддержать нового сотрудника, придать ей уверенности на новом рабочем месте, предлагает помощь в обучении:

– *Я передам вас, Татьяна Павловна, на руки к моей ученице... Она вас научит...* [Улицкая, 2015, с. 207].

Характерной чертой ценностно-маркированных глаголов является оценочный компонент в переносном значении. В переносном смысле проявляются экспрессивность и оценочность.

Так, руководитель оценивает результаты деятельности подчиненного:

Ведь можешь / когда хочешь // [КЗУР].

Глагол «можешь», с нейтральным денотатом, в контексте ситуации оценки действий подчиненного приобретает положительный характер похвалы.

Руководители показывают, насколько сотрудники ценны для организации:

Мы ценим ваш вклад в работу // [КЗУР].

Я доволен вашей работой // [КЗУР].

Руководитель решает наградить подчиненного:

– *Есть решение наградить товарища Довлатова ценным подарком* [Довлатов, 2004].

С точки зрения синтаксиса ценностно-показательны восклицательные и вопросительные предложения, побудительные предложения, условные предложения, вводные слова, риторический вопрос. В диалогическом

общении руководителя и подчиненного нам встретились такие **восклицательные предложения**, направленные на реализацию ценностного компонента общения:

– *Вон отсюда!.. Вы уволены!* [Улицкая, 2015а, с. 234].

– *Здесь я спрашиваю, а вы отвечаете!* [Солженицин, 2016, с. 176].

– *Осколупов! Голову оторву!* [Солженицин, 2016, с. 193].

– *Ефрейтор Барковец, стыдитесь! Кто послал вчера на три буквы лейтенанта Хуриева?*

– *Товарищ капитан...*

– *Молчать!*

– *Если бы вы там присутствовали...*

– *Приказываю – молчать!*

– *Вы бы убедились...*

– *Я вас арестую, Барковец!* [Довлатов, 2004а, с. 115].

Актуализируя ценностная характеристика «власть».

Вопросительные предложения также способствуют актуализации ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного. Так, руководитель, интересуясь, какая помощь необходима подчиненному, задает местоименный вопрос, высказывая, таким образом, свою точку зрения, что помощь сотруднику необходима:

– *Чем можно вам помочь?*

– *Ничем, – сказал я.*

– *Ну а все-таки? Что нужно сделать в первую очередь?* [Довлатов, 2004, с. 268].

– *Чем сейчас командование может быть полезно вашим докторам?*

Особенно заболевшей Оганян? [Герман, 1990, с. 373].

Реализуется ценностная характеристика «поддержка».

Диалог руководителя с подчиненным, опаздывающим на работу:

Ты на 20 минут опоздала, красавица / Про проверки не знаешь? Премии хочешь лишиться? Деньги лишние у тебя завелась?

Нет / но...

Что но? Нокает она мне тут // Где отчет? [КЗУР].

В данном диалоге вопросительные предложения способствуют актуализации ценностной характеристики «власть».

Назначение **побудительных предложений** состоит в том, чтобы побуждать к действию адресата коммуникации. В такого рода предложениях выражаются такие типы побуждения: требование, приказ, запрет, предупреждение, наказ, просьба, совет и т. д. [Атлас, 2012].

Отдавая приказ, руководитель, использует побудительные предложения. Актуализируется ценностная характеристика «власть»:

– *Попрошу: все это – переохлаждения и ожоги – суммируйте и доложите мне в ясной и не для медика форме* [Герман, 1990, с. 373].

Далее руководитель проявляет заботу о подчиненных, то есть актуализируется ценностная характеристика «поддержка»:

– *Не нервничайте, катер подойдет не раньше чем через двадцать минут. Садитесь* [там же].

Употребление императива обусловлено зачастую авторитарным статусом адресанта по отношению к адресату. Императивом удобно пользоваться, например, для кратких приказаний, предостережений:

– *Пойди найди Ройтмана, – сказал ему через плечо Осколупов, – предупреди: Через полчаса приду в новую группу за результатами.* [Солженицин, 2016, с. 312].

«Поддержка» актуализируется также и в следующих фрагментах диалогов руководителей с подчиненным:

– *Будьте немножко дипломатом...пожалуйста, поосторожнее* [Герман, 1990, с. 413].

– *Ничего, майор, не смущайтесь!* [Герман, 1990, с. 513].

В нижеследующем примере прослеживается ценностная характеристика «власть». Руководитель (командир на флоте) порицает подчиненную:

...наш начальник сказал мне сурово:

– *Ты, Степанова, прежде чем нажать спусковой крючок, закрываешь глаза. Некрасиво, Степанова. В белый свет это стрельба, а не в противника. Иди отсюда, Степанова, иди, не расстраивай меня...* [Герман, 1990, с. 101].

Довольно часто императив употребляется вместе с восклицательным и/или вопросительным предложением для того, чтобы сделать высказывание еще более экспрессивным и тем самым усилить воздействие на адресата:

– *Полковник! Взвесь!* [Солженицин, 2016, с. 540].

– *Не врать! Вранья не люблю!* [там же].

– *А ну сидеть!* [Улицкая, 2015б, с. 473].

Данные примеры демонстрируют актуализацию ценностной характеристики «власть» (*Взвесь! Не врать! А ну сидеть!*).

Условное сложноподчиненное предложение также служит актуализации ценностей административного дискурса. Обычно условия содействуют актуализации ценности «власть»:

Если это увеличит ваши KPI, к которым привязана ваша зарплата, то вы сами себе этим поднимете зарплату. Если вы берете на себя эту функцию и исправляете все, что мы нашли во время проверки, то я готов забыть наш неприятный разговор и спокойно работать дальше. И раз так, задача вам будет поставлена в письменном виде, с росписью об ознакомлении [URL: <https://vc.ru/books/39450-chto-delat-rukovoditelyu-esli-podchinennye-soprotivlyayutsya-ego-deystviyam>].

В диалоге руководителя и подчинённого встречается употребление бессоюзных условных придаточных предложений, в которых условие осуществления действия выражается глаголом в повелительном наклонении:

– *Напишешь одну страницу, все как есть. Что сочтешь нужным. Не захочешь, я тебя больше работать не приглашу. Захочешь, буду иметь в виду. Но отчет написать надо* [Улицкая, 2015б, с. 453].

Обращение коммуникантов к **вводным словам** и словосочетаниям также выделим как одно из средств актуализации ценностных характеристик административного общения, так как вводные слова и словосочетания выражают разнообразные оценочные значения, придают экспрессивность высказыванию и могут закрепляться за определенным функциональным стилем [Голуб, 1997]. Так, руководитель, пытаясь добиться согласия подчиненного на осуществление деятельности, значительно отличающейся от настоящего его занятия, прибегает к вежливому обращению:

– *Вы знаете, Глеб Викентьевич, полчаса назад пришлось мне к слову вспомнить о вас, и я подумал – каким, собственно, ветром вас занесло в Акустическую?* [Солженицин, 2016, с. 97].

Продолжая диалог, руководитель оценивает прошлые заслуги сотрудника:

– *Я, конечно, очень ценю ваши заслуги в науке артикуляции...* [Солженицин, 2016, с. 98].

В **риторическом вопросе** содержится противоречие между вопросительной структурой и значением сообщения. Риторический вопрос всегда связан с выражением каких-либо эмоционально-экспрессивных значений. Условия противодействия порождают риторический вопрос как эмоциональную реакцию протеста. Предложения, отрицательные по форме, передают сообщение утвердительное по существу, а предложения, утвердительные по форме, имеют значение отрицания [Калинина, 2012].

Лицо Абакумова выразило удивление:

– *Что мы? – на собрании, что ли? Что мне вашими усилиями? – задницу обматывать?* [Солженицин, 2016, с. 386].

Задавая ряд риторических вопросов подчиненным на совещании, руководитель не ожидает услышать ответы на них, а, вероятно, хочет усилить эффект воздействия своего порицания на сотрудников, таким образом проявляя свою властность.

Нижеследующие примеры риторических вопросов также демонстрируют актуализацию ценностной характеристики «власть»:

Кто-то из нас явно лжет // Как думаете / кто? [КЗУР].

Ага / не помнит он / а кто помнить будет /Лермонтов? [там же].

А работать кто будет? Пушкин Александр Сергеевич? [там же].

К основным тропам, встречающимся в диалогическом общении руководителя и подчиненного отнесем: метафору, литоту, повтор (анафору), гиперболу. К ним же отнесем эпитет, хотя эту фигуру рассматривают как вид тропов, существующий «на периферии тропного пространства» [Желтухина, 2004, с. 39].

Метафора способствует реализации ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного. Не добившись нужной реакции от подчиненного, руководитель выносит оценочное суждение:

– *Математика!* – и артикуляция... вы променяли пищу богов на чечевичную похлебку [Солженицин, 2016, с. 62].

– Знакомьтесь, – гражданским тоном сказал подполковник, – это наши маяки [Довлатов, 2004, с. 13].

Актуализируемая ценность – «поддержка».

Поздравительная речь руководителя:

Главное, чтоб после сегодняшнего юбилея мы не потеряли ни одного бойца. И все, кто будут опаздывать на работу после корпоратива, могут не успеть присоединиться к эшелону, который повезет компанию в светлое и перспективное будущее [URL: <http://www.onlyes.ru/primer81.html>].

В данном фрагменте актуализируется ценностная характеристика «власть».

В речи руководителей при обращении к подчиненным встречаются метафорические выражения *молодая кровь, глаз горит, свежий ветер* [КЗУР], которые актуализируют ценностную характеристику «поддержка».

Вы / организация / и ваша работа очень важна в общей структуре // Вы / наша надежда // Вы / надежда всего нашего коллектива [КЗУР].

Литота. Являясь, по своей сути, выражением, содержащим намеренное преуменьшение какого-либо явления, литота в рассматриваемых диалогах служит актуализации антиценностей. Проиллюстрируем примером.

– *Товарищ министр! При полосе частот до двух тысяч четырёмсот герц, при среднем уровне передачи ноль целых девять десятых непера...*

– *Херц, херц! Ноль целых, херц десятых – вот это у вас только и получается! На хрена мне твои ноль целых? Ты мне аппарата дай – два! целых! Когда? А?* [Солженицин, 2016, 114].

В другом примере руководитель не просто недооценивает действия подчиненного, но и преуменьшает значение его личности для коллектива:

Ты просто винтик в нашей огромной организационной машине // Вот и веди себя соответственно // Не лезь со своей инициативой [КЗУР].

Гипербола. Будучи тропом, суть которого в чрезмерном преувеличении каких-либо свойств (качеств) изображаемого предмета или явления, гипербола, как и другие средства выразительности, способствует актуализации ценностных характеристик диалогического общения руководителя и подчиненного.

Я предупреждал вас тысячу раз / на этот раз я приму меры // [КЗУР].

Сто раз вам говорил / нельзя пренебрегать ни одним клиентом // [там же].

Вечно вы опаздываете // [там же].

Актуализируемая ценностная характеристика «власть».

Пример употребления метафорической гиперболы:

Ну / конечно / у нас [в организации] куча денег // Вы считаете / мы можем их тратить направо и налево [там же].

Эпитет. Будучи определением при слове, влияющим на его выразительность, эпитет выступает средством реализации ценностных характеристик в диалогическом общении руководителя и подчиненного.

Пример из речи ректора на собрании. Актуализируется ценностная характеристика «эффективность».

ППС (профессорско-преподавательский состав) показал отличные результаты / и мы вышли / наконец / к заветным показателям по публикациям [КЗУР].

С сегодняшнего дня я приступаю к работе в качестве руководителя вашим замечательным коллективом [там же].

Актуализации ценностной характеристики «поддержка» способствует употребление эпитета *замечательный*.

Приведем примеры из поздравительной речи руководителя:

Старожилы помнят, как все начиналось. Мы арендовали две комнаты и за одним столом решали сообща все проблемы. Золотое было время и вклад тех, кто был первым – неоценим [URL: <http://aximaconsult.ru/speech/>].

Актуализируемая ценностная характеристика – «единение». В данном примере наблюдаем эпитет, основанный на метафорическом переносе по сходству (*золотое время*).

Ценой героических усилий многих здесь присутствующих склад был открыт [там же].

Ценностная характеристика – «эффективность».

Руководитель обращается к коллективу на общем собрании:

Очень приятно работать в окружении достойных партнеров и надежных коллег [КЗУР].

Анафора (повторение начала речевых относительно самостоятельных отрезков). Для повтора, которой и является анафора, характерно целенаправленное отклонение от нейтральной синтаксической нормы. Повторы выражают значительную дополнительную эмоциональность и экспрессивность:

– Сережа! Что вы не звоните?! Что вы не заходите?! Срочно пишите для нас рецензию. С вашей остротой. С вашей наблюдательностью. С вашим блеском! [Довлатов, 2004, с. 186].

Руководитель делает комплимент сотруднику, оценивая его таланты, и, таким образом, актуализируя ценность «поддержка». Кроме того, в данном примере на актуализацию ценностной составляющей диалога руководителя с подчиненным работают вопросительно-восклицательные предложения.

Руководитель отговаривает подчиненную увольняться:

– Вы освоили методику экспериментальной гидроцефалии, – продолжал он, – Марлена Сергеевна мне говорила, что может поручить вам любой этап работы. Не знаю, не знаю, зачем вам уходить [Улицкая, 2015б, с. 519].

Смысл анафоры в диалогическом общении руководителя и подчиненного – продемонстрировать уверенный эмоциональный настрой,

передать оптимистичное настроение, что способствует актуализации ценности «поддержка».

Ценностные характеристики диалогического общения руководителя и подчиненного актуализируются через гипержанр «корпоративная поддержка», который включает жанры: «комплимент», «похвала», «одобрение», «ободрение», «благодарность». В коммуникации руководителя с подчиненными прослеживается наличие речевого жанра «комплимент». К комплименту начальник обращается с целью установить контакт и «добрые», доверительные отношения с работниками.

Ты же большой авторитетный начальник // Ты можешь все организовать // [КЗУР].

– *Вы человек культурный, образованный. Мы решили привлечь вас к этому делу [Довлатов, 2004а, с. 129].*

Иногда простая констатация факта может служить комплиментом:

Вы профессионалы своего дела // Вы все умеете // [КЗУР].

По определению на каждом рабочем месте должен находиться профессиональный специалист. И, тем не менее, акцент на профессионализме делает фразу комплиментом, подчеркивая особые навыки и умения сотрудников.

Комплименты личного характера делают руководители-женщины. Так начальник отдела, пытаясь повлиять на стиль одежды одной сотрудницы, обращается к другой:

Аня, ты такая стильная, модная // Поговори / пожалуйста / с Катей насчет того / как она одевается / помоги ей выбрать более подходящую одежду // [КЗУР].

Анализ примеров показывает, что руководители разных уровней используют фразы *Молодец, Молодцы, Вы молодец, Хорошая работа, Хорошо* для выражения оценки в рамках речевого жанра «**похвала**». Такая похвала короткая, оценка неразвернутая и малоинформативная для выделения специфической ценности, хотя в основе все же лежит понимание важности хорошо проделанной работы.

В то же время, в речи руководителей используется и развернутая оценка.

Опять Олег весь отдел в одиночку тащит // [КЗУР].

Вы все молодцы, все сделали, как положено // [там же].

Красава // Да ты лучше всех сделал // [там же].

Реализуется ценностная характеристика «профессионализм» (*как положено*).

Другой пример интересен отождествлением себя со стороны руководства с коллективом:

Мы молодцы // Мы справились // [там же].

Основной функцией речевого жанра «одобрение» является регулятивная функция положительной оценки поступка адресата в соответствии с нормами, существующими в обществе.

Ваши действия полностью одобряю и поддерживаю // [КЗУР].

Речевой жанр «благодарность». Достаточно часто руководители используют стандартные клишированные выражения с некоторыми вариациями: *Спасибо. Спасибо за (продланную) работу. Спасибо, хорошая/отличная/неплохая работа. Спасибо за помощь. Благодарю вас. Благодарим за работу.* [КЗУР].

Встречаются и более развернутые выражения благодарности:

– *Спасибо большое, я это ценю!* [КЗУР].

Особую благодарность выражаю... Отдельно благодарю ... Спасибо команде специалистов... Мы признательны ... Хочется отметить ответственную работу ... [URL: <http://www.onlyes.ru/primer81.html>].

Хочется выразить особую признательность...Выражаю искреннюю благодарность...[там же].

– *Именем командира роты объявляю вам благодарность* [Довлатов, 2004а, с. 13].

– *Я пригласил вас, чтобы поблагодарить за докладные записки* [Герман, 1990, с. 512].

Выразить ободрение можно, сказав адресату, что он не одинок, что его готовы выслушать и помочь советом и/или делом в трудной ситуации. Так, заведующий кафедрой приободряет новую сотрудницу, которая не понимает, как сориентироваться и справиться с порученными заданиями:

– *Татьяна Николаевна, вы не одна: мы все с вами, мы вам во всем поможем разобраться* [КЗУР].

– *Все хорошо, все отлично, пробьетесь!* [Герман, 1990, с. 102].

В рамках нашего исследования был проведен социолингвистический опрос, направленный на получение эмпирических данных от опрашиваемых, касающихся непосредственно ценностных характеристик, которые присущи диалогическому общению руководителя с подчиненными. Исходя из полученных данных, можно утверждать, что у руководителей на первый план выходят такие ценности: ответственность (83,3%) и честность (58,3%). Также значимы профессионализм (50%) и уважение (41,6%), организованность (33,3%) и командная работа (33,3%). Далее по частотности употребления идут трудолюбие (24%), доверие (24%), достойная оплата труда (24%). Также руководители отметили открытость (16%), инициативность (16%), дисциплину (16%), выполнение задачи (16%), оперативность (16%), пунктуальность (16%), позитивность (16%). Единично респондентами упомянуты: добросовестность, аккуратность, исполнительность, работоспособность, активность и др.

Результаты опроса подчиненных показывают следующее. Самой часто упоминаемой ценностью стала ответственность (60%), далее идет профессионализм (40%). Также значимы честность (33%) и уважение (33%), взаимопомощь (27%), взаимопонимание (27%), коммуникабельность (27%) и дружественные отношения в коллективе (27%). Стоит отметить умение работать в команде (20%), креативность (20%), достойную оплату труда (20%), работоспособность (20%), исполнительность (20%), своевременность (20%).

Меньше упоминаются неконфликтность (13%), открытость (13%), целеустремленность (13%), амбициозность (13%), и др. Единично встречаются: обратная связь, адекватная оценка работы, требовательность, активность, организация психологический комфорт, польза людям, умение действовать быстро, и др.

Таким образом, опрос респондентов показывает особую важность таких ценностей в диалоге руководителя и подчиненного: «ответственность», «честность», «профессионализм», «уважение». Другие выявленные ценности разнятся по значимости для работников со статусами «руководитель» и «подчиненный».

Заключение содержит итоги работы и перспективы дальнейшего исследования.

В качестве перспективных направлений данной работы мы видим следующие: 1) рассмотрение ценностей административного общения в диахронии; 2) выявление специфики ценностных компонентов диалогического общения в паре «руководитель-подчиненный» в различных возрастных, гендерных, профессиональных группах.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

Научные статьи в журналах, входящих в реестр ВАК РФ:

1. Янкина, Е.В. Адресат речевых жанров социальной поддержки / Е.В. Янкина // Известия ВолгГТУ. Серия "Проблемы социально-гуманитарного знания". Вып. 14 : межвуз. сб. науч. ст. / ВолгГТУ. – Волгоград, 2013. – № 16 (119). – С. 53-56. (0,5 п. л.)

2. Янкина, Е.В. Ценностная составляющая слухов как жанра неформальной коммуникации в административном дискурсе / О.А. Евтушенко, Е.В. Янкина // Гуманитарные исследования. – 2020. – № 1 (73). – С. 55-62. (0,4)

3. Янкина, Е.В. Ценности диалогического общения «руководитель-подчиненный» (на примере анекдота) / Е.В. Янкина // Казанская наука. – 2021. – № 6. – С. 117-119. (0,45)

4. Янкина, Е.В. Диалогическое общение руководителя и подчиненного как предмет лингвистического исследования / Е.В. Янкина // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Филология. – 2021. – № 2 (69). – С. 175-183. (0,8)

5. Янкина, Е.В. Лексико-семантическая и стилистическая реализация ценностей диалогового общения «руководитель-подчиненный» // Гуманитарные исследования. – 2021. – № 3 (79). – С. 107-112. (0,6)

Статьи в журналах, сборниках научных трудов и материалов научных конференций:

6. Янкина, Е.В. Жанры социальной поддержки: постановка проблемы / Е.В. Янкина // Проблемы современной лингвистики: сб. науч. тр. / ГОУ СПО

"Волгогр. социально-педагогический колледж" [и др.]. – Волгоград, 2009. – Вып. 2. Т – С. 71-77. (0,45 п. л.)

7. Янкина, Е.В. К вопросу о содержании понятия «социальная поддержка» (языковой аспект) / Е.В. Янкина // Известия ВолгГТУ. Серия «Проблемы социально-гуманитарного знания». Вып. 9: межвуз. сб. науч. ст. / ВолгГТУ. – Волгоград, 2011. – № 7. – С. 102-105. (0,6 п. л.)

8. Янкина, Е.В. Особенности функционирования социальной поддержки в общении / Е.В. Янкина // Язык. Текст. Дискурс: науч. альманах Ставропольского отделения РАЛК / Ставропольский гос. пед. ин-т. – Ставрополь, 2012. – Вып. 10. – С. 180-185. (0,5 п. л.)

9. Янкина, Е.В. Виды социальной поддержки / Е.В. Янкина // Коммуникативные аспекты современной лингвистики и лингводидактики: матер. междунар. науч. конф., г. Волгоград, 8 февр. 2012 г. / ВолГУ, ВГСПУ. – Волгоград, 2012. – С. 294-297. (0,5 п. л.)

10. Янкина, Е.В. Социальная поддержка как вид фатического общения / Е.В. Янкина // Социально-гуманитарный вестник Юга России. – 2013. – № 3. – С. 158-161. (0,3 п. л.)

11. Янкина, Е.В. Адресат речевых жанров социальной поддержки / Е.В. Янкина // Известия ВолгГТУ. Серия "Проблемы социально-гуманитарного знания". Вып. 14: межвуз. сб. науч. ст. / ВолгГТУ. – Волгоград, 2013. – № 16 (119). – С. 53-56. (0,5 п. л.)

12. Янкина, Е.В. Феномен «социальная поддержка» в коммуникации [Электронный ресурс] / Е.В. Янкина // Гуманитарные и социальные науки: электрон. журнал. – 2014. – № 2. – С. 688-691. – Режим доступа: http://hses-online.ru/2014_02.html. (0,4 п. л.)

13. Янкина, Е.В. Теоретические основы изучения диалогического общения / Е.В. Янкина // European Research: сб. ст. XXVII междунар. науч.-практ. конф. (г. Пенза, 7 июня 2020 г.). В 2 ч. Ч. 1 / отв. ред.: Г. Ю. Гуляев; Международный центр научного сотрудничества «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.). – Пенза, 2020. – С. 114-116. (0,3 п. л.)

14. Янкина, Е.В. Личность руководителя в современном информационном пространстве / Е.В. Янкина // Коммуникативные стратегии информационного общества: тр. XII междунар. науч.-теор. конф. (г. Санкт-Петербург, 23-24 октября 2020 г.) / Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. – Санкт-Петербург, 2020. – С. 157-159. (0,2 п. л.)

15. Янкина, Е.В. Compliment и похвала как жанры / Е.В. Янкина // Когнитивно-дискурсивное пространство в современном гуманитарном знании: сб. науч. тр. / под ред. И.П. Хутыз; Кубанский государственный университет. – Краснодар, 2021. – С. 162-170. (0,45 п. л.)