

Список литературы

1. Золотова Г. А. Коммуникативная грамматика русского языка / Г. А. Золотова, Н. К. Онипенко, М. Ю. Сидорова. – М. : Изд-во МГУ, 1998. – 528 с.
2. Коновалова Т. Р. Конструкции с анафорическим местоимением в устной научной речи / Т. Р. Коновалова // Современная русская устная научная речь. – М. : НТЦ «Консерватория», 1994. – С. 325–378.
3. Лаптева О. А. Русский разговорный синтаксис / О. А. Лаптева. – М. : Наука, 1976. – 398 с.
4. Хун Бао. Экспрессивный синтаксис с точки зрения коммуникативной грамматики / Бао Хун // Коммуникативно-смысловые параметры грамматики и текста / Сборник статей, посвященный юбилею Г.А. Золотовой. – М. : Эдиториал УРСС, 2002. – С. 268–274.

РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ ПОНЯТИЯ «ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТЬ» В РУССКОМ, АНГЛИЙСКОМ И ЯПОНСКОМ БИЗНЕС-ДИСКУРСАХ

А.В. Савинова

В статье рассматривается репрезентация понятия «дисциплина» в контексте русского, английского и японского бизнес-дискурса. Материалом для анализа выступают правовые документы, регулирующие деятельность сотрудников бизнес-организаций в России, Англии и Японии. Статья содержит сравнительный анализ интерпретации понятия «дисциплина» с учетом особенностей корпоративной культуры трех стран. Автор прежде всего уделяет внимание внутренней форме слов, репрезентирующих понятие «дисциплина».

The article examines linguistic representation of the notion “discipline” in the context of Russian, English and Japanese business discourse. Legal papers, that regulate the conduct of members of business organizations are under the study. The article contains comparative analysis of the notion “discipline” with account for peculiarities of corporate cultures. The author pays due attention to the inner form of words, representing “discipline”.

Ключевые слова: бизнес-дискурс, дисциплина, корпоративная культура.

Key words: business discourse, discipline, corporate culture.

В последнее время лингвокультурологические исследования в области бизнес-дискурса приобретают особую важность. По мере того как в России растет и развивается сфера бизнеса, внедряются новые схемы производства, перенимается опыт управления организацией и персоналом. При этом особенно остро встает вопрос не только международного общения при бизнес-переговорах, но и адаптации заимствованных схем управления и поведения в сфере бизнеса с учетом национальных и культурных особенностей. Одной из значительных черт поведения людей в бизнес-сфере в контексте культурных особенностей является дисциплинированность.

В данной статье предлагается рассмотреть понятие «дисциплинированность» и смежное с ним понятие «дисциплина» в бизнес-контекстах русской, английской и японской лингвокультур. Это поможет нам понять, каким образом «дисциплинированность» интерпретируется и какое место занимает в правовой области бизнес-сферы, то есть каким образом данные понятия закреплены в официальной и правовой документации, а также какие культурные особенности определяют характер данного понятия.

В русском языке существует термин «трудовая дисциплина», или «дисциплина труда». На наш взгляд, этот термин является одним из ключевых для выявления основных характеристик «дисциплинированности» в российском бизнес-дискурсе.

Данное понятие не имеет полных аналогов в английском или японском языках, поэтому остановимся на нем подробнее.

Рассматриваемый термин вбирает в себя соотношение двух ключевых понятий: «труд» и «дисциплина». Иными словами, «трудовая дисциплина» выражает в себе отношение человека к «труду».

Этимологическими признаками слова «труд» в древнерусском языке являются: трудъ – *труд, работа, рвение, забота, страдание, скорбь* [8, т. 4, с. 108]. Помимо этого, слово «труд» также родственно лит. *triusas* м. – *работа, хлопоты*, *triiusti, triusiu* – *хлопотать*, лтш. *trauds* *хрупкий*, ср.-в.-н. *droz* м. *тяжесть, тягота, досада*, гот. *us-J)riiitan* – *отягощать*, др.-исл. *JDraut* ж. *испытание, беда, искушение*.

В то же время Толковый словарь Даля определяет «труд»: церк. стар. – *боли, хворь, недуг, немочь, скорбь и родильница в труде, в трудах (в родах)* [3, т. 4, с. 436], а «трудиться» – *биться, мучиться, живучи в нужде*.

Таким образом, в понятие «труд» изначально вкладывались как идеи работы и рвения, так и отрицательные коннотации, связанные со страданиями, препятствиями, нуждой и бедностью. Стоит отметить и тот факт, что ближайшей этимологией древнерусского слова «работа» является *рабство, неволя* [8, т. 3, с. 427].

Если обратиться к словарю В.И. Даля 1880 г., можно обнаружить, что в то время данное понятие, пришедшее к нам из французского языка, описывалось как «воинское повиновение, послушание, порядок подчиненности, чинопочитание; воинская управа, расправа» [2]. Иными словами, изначально «дисциплина» трактовалась как способ установления порядка в армейских рядах с использованием иерархии и наказания.

Таким образом, возвращаясь к термину «трудовая дисциплина» и смотря с позиции внутренней формы слов, его составляющих, в русской лингвокультуре данное понятие имеет значение «подчинение трудностям, нуждам и препятствиям».

В контексте же современного представления о трудовой дисциплине, значение «подчинения» сохраняется. Это можно наблюдать, в частности, в законодательных документах РФ. В сфере русского бизнеса «трудовая дисциплина», или «дисциплина труда», является правовой категорией. В соответствии со статьей 189 КЗоТ РФ (Кодекс законов о труде Российской Федерации), «дисциплина труда» определяется как «обязательное для всех работников *подчинение* правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [7]. Можно говорить о том, что исторически первое представление о трудовой дисциплине как о подчинении определенному порядку, основанному на правилах, устанавливаемых администрацией предприятия, в русском языке и российской трудовой сфере сохраняется по сей день.

Современные русские бизнес-словари дают дефиниции, которые несколько отличаются от определения, прописанного в законе. В частности, просто «дисциплина» характеризуется как:

- ✓ «правила поведения личности, соответствующие принятым в обществе нормам или требованиям правил распорядка внутри компании или фирмы» [6];
- ✓ «определенный порядок поведения людей, отвечающий сложившимся в обществе нормам права и морали, а также требованиям той или иной организации» [1, с. 35].

Из приведенных определений видно, что с понятием дисциплины в бизнесе русские словари прежде всего связывают «правила» или «порядок» поведения людей, основанные на нормах «права» и «морали», а также правилах «внутреннего распорядка», которые подразумевают «правила внутреннего трудового распорядка» в соответствии со статьей 189 КЗоТ, регулирующей трудовой распорядок и трудовую дисциплину.

«Трудовая дисциплина» в бизнес-словарях определяется следующим образом: «соблюдение работниками установленного внутреннего распорядка, включая время прихода на работу, продолжительности рабочего дня, рациональное использование рабочего времени, исполнение распоряжений руководства» [5, с. 52]. Характеристика «трудовой дисциплины» практически совпадает с определением, прописанным в законе, только вместо лексемы «подчинение» используется лексема «соблюдение».

Однако существуют и другое определение: «любое действие со стороны руководства с целью способствовать соблюдению правил учреждения и требований к качеству выполнения работы» [9, с. 632].

Такая характеристика рассматривает «дисциплину» под другим углом, связывая ее, в первую очередь, с «действиями со стороны руководства». Это можно объяснить тем, что данное определение было составлено западными учеными и переведено на русский язык. Поскольку бизнес-сфера является областью, где российские компании активно перенимают западный опыт, подобные расхождения в интерпретациях не являются редкостью. Более того, многие компании в своих Правилах внутреннего трудового распорядка даже расширяют понятие «трудовой дисциплины». Например: *дисциплина труда – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.*

Таким образом, помимо характеристики «соблюдение», добавляются «сознательность», «творческое отношение», «высокое качество».

Все данные характеристики так или иначе связаны с особенностями интерпретации «дисциплины» на Западе. В связи с этим обратимся к английской бизнес-сфере. Как упоминалось ранее, понятия, которое в полной мере представляло бы собой эквивалент русского термина «трудовая дисциплина» и являлось бы правовой категорией, в английском языке нет. Поэтому рассмотрим, как лексема “discipline” определяется в английских бизнес-словарях.

Данная лексема в отличие от русской лексемы «дисциплина» практически не встречается в бизнес-словарях, что указывает на более низкую релевантность понятия “discipline” в английском бизнесе. Среди найденных определений наиболее часто встречаются следующие:

- ✓ *a process of controlling one's behavior and actions, either through self-motivation or through teaching and punishment* [10];
- ✓ *force that prompts individuals and groups to observe rules, regulations system, process procedures which are considered to be necessary for the effective functioning of an organization* [11, p. 132];

✓ *the means by which supervisory personnel correct behavioural deficiencies and ensure adherence to established company rules* [13, p. 103].

Характеристики “*process of controlling*”, “*force that prompts individuals and groups to observe*”, “*the means by which supervisory personnel correct*”, которые можно выделить в данных определениях, подтверждают мысль о том, что в интерпретации англоязычной бизнес-сферы дисциплина прежде всего сопряжена с действиями руководства, так называемой «силой», которая контролирует поведение сотрудника, а также исполнение и соблюдение им правил. В одном из определений также указываются конкретные способы контроля – “*through teaching and punishment*”.

Такой подход к интерпретации дисциплины определяет и особенности содержания нормативных документов, которые контролируют поведение сотрудников компании. Если в российских компаниях трудовая дисциплина, обязующая сотрудника подчиняться нормативным актам, что указано и в трудовом договоре, и в Правилах внутреннего трудового распорядка, является основным принципом, то идея подчинения и соблюдения правил в британских компаниях подразумевает фактическое поведение. Данное поведение регламентируется в нескольких пунктах трудового договора, которые могут представлять следующее:

✓ *comply with all rules and regulations from time to time issued by the Company to its employees;*

✓ *obey all reasonable and lawful directions given to the Employee by or under the authority of Senior Management.*

Интересующая же нас лексема “discipline” встречается в нормативных документах, в частности, в правилах распорядка компании, именуемых “staff handbook” или “staff manual”, только в разделе “Discipline and Grievances” или чаще “Disciplinary and Grievances Procedures”, то есть прежде всего, когда речь идет о дисциплинарных высказываниях, о процессе наложения дисциплинарной ответственности, а значит, опять речь идет о контроле поведения сотрудников.

Кроме того, есть еще одна особенность, которая отличает характер взаимоотношений сотрудника и работодателя в российском и английском бизнесе. Трудовой договор, русский вариант которого включает в обязанности сотрудника прежде всего соблюдение правил *трудовой дисциплины* и норм труда, в английском языке подразумевает, помимо соблюдения правил, дополнительно несколько иные обязанности, которые предусмотрены законодательством Великобритании. А именно:

✓ *a duty to be honest;*

✓ *a duty of fidelity (meaning a duty to act in good faith).*

Присутствие в договоре обязанности быть честным (“be honest”) и работать с «честными намерениями» (“to act in good faith”), можно объяснить тем, что поведение участников бизнес-дискурса на Западе, в частности в Англии, строится на так называемом “Code of Business Conduct and Ethics” («Кодекс бизнес-поведения и этики»). Принятие и введение данного кодекса крупными компаниями США и Европы произошло в 80-х гг. после ряда финансовых скандалов на Уолл Стрит. «Кодекс бизнес-поведения и этики» рассматривался компаниями как путь самоурегулирования и попытка удержать вмешательство в деятельность компаний со стороны государства. Это быстро привело к тому, что все больше компаний стали вводить у себя «кодекс бизнес-этики», который не только содержит правила, согласующиеся с местным за-

конодательством, но и четко определяет политику дискреционных решений и поведения, которые согласуются с философией и ценностями этой компании. При этом бизнес-этика распространяется как на индивидуальное поведение сотрудников, так и на поведение бизнес-организации в целом.

В 1986 г. в Великобритании был учрежден Institute of Business Ethics, миссией которого является *“promote the study and application of Christian moral principles in the conduct of business”* [11]. Опрос, проведенный в Великобритании в 1995 г. среди 30 тысяч потребителей, показал, что каждый третий потребитель «бойкотирует» продукты тех компаний, которые тем или иным образом не соответствуют этическим бизнес-стандартам. Данные факты свидетельствуют о высокой степени осознания в Великобритании как самими компаниями, так и простыми потребителями важности этических норм в сфере бизнеса, основанных на принципах христианской морали. Этим также можно объяснить использование лексем *“trust”* и *“good faith”*.

Этическая политика также тесно связана с корпоративной культурой компании, российская и западная модели которой значительно различаются. По материалам исследования «Корпоративная культура современного российского бизнеса: зеркало мнений», которое провел журнал *“HR Digest”* в 2005 г., современный российский бизнес в скором времени сформирует свою особую корпоративную культуру, которая будет отличаться от «типично западной» [4]. Уже на сегодняшнем этапе особо выделяется тот факт, что «российская» модель бизнес-культуры, в первую очередь, ориентируется на руководство, то есть личность основателя или руководителя компании считается наиболее сильным фактором. В то же время «западная» модель ориентирована на задачу, а значит, на персонал, который выполняет эту задачу. Если мы рассмотрим введенные ранее характеристики «дисциплины» в свете данных различий, то получим, что определения «дисциплины» в русском и английском бизнес-дискурсах соответствуют особенностям корпоративных моделей. Направленная на руководство «типично российская» модель имеет в основе «дисциплинированность», воспринимаемую, прежде всего, как *подчинение* сотрудников, в то время как ориентированная на персонал «типично западная» модель видит в «дисциплине» средство *контроля* над этим персоналом. И в английском, и в русском бизнес-дискурсе цель «дисциплины» одинакова – поддерживать порядок, однако акцент и интерпретация данного понятия различны.

Теперь обратимся к японскому бизнес-дискурсу. Как отмечалось ранее, лексема, которая бы в полной мере соответствовала русскому «дисциплина» или английскому *“discipline”*, в японском языке нет. Лексема 規律 (*kiritsu*) стоит на первом месте при поиске слова «дисциплина» в русско-японских или англо-японских словарях. Кроме того, в японских словарях по социологии она определяется как «поведение в соответствии с определенным порядком, необходимым для достижения каких-либо целей в группе или в обществе». Такое определение в очередной раз дает нам основание полагать, что лексема 規律 (*kiritsu*) является самой близкой по своему значению к теме исследования.

В японских бизнес-словарях данная лексема не встречается совсем, соответственно, и эквивалента русскому понятию «трудовая дисциплина» также нет. Это говорит о том, что слово «дисциплина» – 規律 (*kiritsu*) в сфере бизнеса не является прямым выражением «дисциплинированности», а значит, «дисциплинированность», возможно, будет выражаться через другие лексемы.

Как и в предыдущих двух случаях были подробно изучены примеры нормативных документов, а именно 労働契約 (ro:do:keiyaku) – трудовой договор и 就業規則 (syu:gyo:kisoku) – японский эквивалент Правил внутреннего трудового распорядка. Так же, как и в английском языке, соблюдение правил в японском бизнес-дискурсе представляет собой фактическое поведение, в основе которого не лежит принцип трудовой дисциплины. Оно может выражаться следующим образом:

✓ 会社及び従業員は、ともにこの規則を守り (сотрудники должны соблюдать данные правила);

✓ 指揮並びに就業規則等の諸規則を遵守し (соблюдать приказы руководства и строго блюсти правила внутреннего распорядка).

Главный законодательный документ, регулирующий трудовые отношения в Японии, – 労働基準法 (ro:dou:kizyunho:), – также не предусматривает особых принципов по типу трудовой дисциплины, которые бы регулировали дисциплинированность сотрудников.

Лексему 規律 (kiritsu) лишь единожды удалось обнаружить в правовых документах – в названии одного из разделов Правил внутреннего распорядка – 就業規則 (syu:gyo:kisoku). Данный раздел носит название 服務規律 (fukumu-kiritsu), что на русский язык можно перевести как «правила несения службы». В словарях данная лексема определяется как 企業秩序の維持を図るために社員が遵守すべき義務やルールを定めたもの (то, что определяет долг и правила, которые должны соблюдать сотрудники для поддержания рабочего порядка) [17, с. 47].

Таким образом, из данного определения мы можем видеть, что лексема 規律 (kiritsu) в контексте внутреннего распорядка трактуется, прежде всего, как «правила» – ルール (ru:ru от англ. rule) и «долг» – 義務 (gimu). Содержание самого 服務規律 (fukumukiritsu) представляет собой свод правил, которые подразумевают под собой конкретное поведение служащего на рабочем месте – бережное обращение с имуществом компании, обязанность не выдавать секретную информацию компании, не заниматься посторонними делами в рабочее время и т.п. То есть лексема 規律 (kiritsu), скорее, несет в себе характеристику нормы, которая определяет поведение работника компании.

Других дополнительных признаков, которые бы характеризовали лексему 規律, нам обнаружить не удалось. Это может говорить о том, что значение лексемы 規律 (kiritsu) не несет большой смысловой нагрузки в японском бизнес-дискурсе.

Причину следует прежде всего искать в совершенно особенной, отличной и от «типично российской», и от «типично западной» модели корпоративной культуры, которая, прежде всего, строится на так называемом 企業意識 (kigyō:ishiki – «корпоративное сознание»). Данное понятие определяется бизнес-словарями как:

✓ 労働者の生活の向上は自分の属する企業の繁栄によるのであり、企業あつての労働者であるとする考え方(образ мышления, при котором работник полагает, что улучшение собственной жизни связано с процветанием компании, на которую он работает) [14, с. 30];

✓ 労働者の企業に対する帰属意識 («чувство принадлежности», которое испытывает работник по отношению к своей компании) [16, с. 83].

Ключевым понятием в данных определениях является 帰属意識 (kizokuishiki – «чувство принадлежности», «верность», «преданность»; англ. “sense of belonging”, “commitment”). Согласно данным бизнес-словарей 帰属意識 (kizokuishiki) прежде всего представляет собой желание работника «принадлежать», быть неотделимой частью организации, в которой он работает. Чем сильнее данное чувство, тем сильнее желание работника вкладывать свои силы и трудиться на благо компании, а соответственно, выше производительность этой организации.

Среди причин, благодаря которым японские компании смогли добиться такого высокого уровня лояльности своих работников, можно выделить 終身雇用 (shu:shinko:yo: – «система пожизненного найма») – один из самых значительных принципов системы управления в Японии. По этому принципу компании обязаны нанимать основных работников напрямую из университетов, планировать их будущее обучение в компании до достижения ими пенсионного возраста; при этом компания гарантирует им постоянную работу в этой фирме. За время работы сотрудник в рамках компании может поменять несколько мест, сменить сферу деятельности, продвинуться по службе. Таким образом, компания получает сотрудника, который в мыслях напрямую связывает себя с компанией, на которую работает. Отношения такого работника со своей компанией строятся на взаимном доверии – 長い信頼のおけるお付き合い (nagai shinrai no okeru tsukiai). Чем дольше работает сотрудник в компании, тем сильнее и крепче становится доверие компании к своему работнику.

Такая система взаимоотношений уходит своими корнями в историческое прошлое Японии, когда общинное сознание преобладало над индивидуальным, а обязательная преданность феодалу являлась непреложным правилом. Как видим, следование данным принципам можно легко проследить и в настоящее время. Этим также можно объяснить выделенную ранее характеристику – «долг» – 義務 (gimu).

На наш взгляд, следует также обратить внимание на то, что термин 企業意識 (kigyō:ishiki – «корпоративное сознание»), который характеризует принципы взаимоотношений сотрудника и компании, которые были описаны выше, включает именно лексему 意識 (ishiki – «сознание»). Из этого следует, что в японском бизнес-дискурсе основным элементом, который определяет дисциплинированность работника, прежде всего являются не правила, не контроль, не дисциплина, а «сознание». Это в корне отличает характер японской дисциплины в сфере бизнеса от русской или английской.

Подводя итог проведенному анализу, можно сделать вывод, что понятие «дисциплинированность» в русском, английском и японском языках в контексте бизнес-дискурса имеет разные характеристики. Анализ правовых документов, контролирующих поведение сотрудников организации, показывает, что дисциплинированность в русском бизнес-дискурсе строится на соблюдении главного принципа поведения в компании – принципа «трудовой дисциплины», который прежде всего представляет собой подчинение правилам. В английской бизнес-сфере лексема “discipline” в основном используется в значении «контроль» и «управление» (персоналом) путем наказания или обучения. В японском языке лексема 規律 (kiritsu), несмотря на то что имеет самое близкое значение к русскому понятию «дисциплина», не обнаруживает ни характеристику «подчинение», ни характеристику «контроль». В право-

вых документах данная лексема встречается лишь единожды, неся в себе значение разновидности нормы, регулирующей поведение сотрудников, которая подразумевает дополнительные характеристики «правила» – ルール (ru:ru) и «долг» – 義務 (gimu). При этом одной из основ поведения работников можно считать «чувство принадлежности», выраженное лексемой 帰属意識 (kizokuishiki). Это говорит о том, что «дисциплинированность» в японском бизнес-дискурсе строится не на подчинении или контроле, как в русском или английском языках, а на особом виде сознания сотрудников организации.

Список литературы

1. Бакаев А. С. Толковый бухгалтерский словарь / А. С. Бакаев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Бухгалтерский учет, 2010. – 35 с.
2. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка (1880–1882) / В. И. Даль. – Режим доступа: http://ru.wikisource.org/wiki/Толковый_словарь_В._Даль, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
3. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / В. И. Даль. – М. : Русский язык : Медиа, 2006. – 436 с.
4. Корпоративная культура современного российского бизнеса. – Режим доступа: http://www.rhr.ru/text/digest_12.12.05.doc, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
5. Максютов А. А. 100 ключевых терминов бизнеса. Словарь-справочник с примерами расчета финансово-экономических показателей / А. А. Максютов. – М. : Альфа-Пресс, 2006. – С. 52.
6. Словарь бизнес-терминов. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/contents.nsf/business>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
7. Трудовой кодекс. – Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
8. Фасмер М. Этимологический словарь русского языка : в 4 т. / М. Фасмер. – СПб. : Терра-Азбука, 1996. – 427 с.
9. Хейс Стивен В. Дисциплина / Стивен В. Хейс ; пер. В. Кузнецова // Государственное управление : словарь-справочник (по материалам “International Encyclopedia of Public Politic and Administration”). – М. : Петрополис, 2000. – 632 с.
10. Business dictionary. – Режим доступа: <http://www.businessdictionary.com>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. англ.
11. Dictionary of Business Terms (Barron’s Business Guides). – 4th ed. / Jack P. Friedman. – Barron’s Educational Series, 2007. – 132 p.
12. Institute of business ethics. – Режим доступа: <http://www.ibe.org.uk>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. англ.
13. Law J. A Dictionary of Business and Management. Fifth Edition / J. Law. – 5th ed. – Oxford University Press, 2009. – 103 p.
14. 社会学用語辞典学文社、全訂版, 1992. – 30 с.
15. 佐藤和, 日本型企業文化論 : 水平的集団主義の理論と実証. – 慶応義塾大学出版会, 2009. – С. 230–239.
16. 経営学辞典, Dictionary of Business and Managemend for beginners. – 中央経済社, 2004. – 83 с.
17. 経営教育辞典, 日本経営教育学会. – 25周年記念編纂委員会学文社, 2006. – 47 с.