

Отримано: 3 травня 2018 р.

Прорецензовано: 29 травня 2018 р.

Прийнято до друку: 1 червня 2018 р.

e-mail: halyska@ukr.net, alla_lutsk@hotmail.com

DOI: 10.25264/2519-2558-2018-2(70)-53-57

Галицька О. Б., Біднюк А. В. Національно-культурні особливості реалізації стратегічної програми дискурсу «співбесіда при прийомі на роботу». *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Філологія»*. Острог: Вид-во НаУОА, 2018. Вип. 2(70), червень. С. 53–57.

УДК: 811.112.2+811.113.6]’42-11+331.106

Галицька Олена Богуславівна,кандидат філологічних наук, доцент, доцент кафедри німецької філології,
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки**Біднюк Алла Вікторівна,**кандидат філологічних наук, старший викладач кафедри іноземних мов природничо-математичних спеціальностей,
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

НАЦІОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОЇ ПРОГРАМИ ДИСКУРСУ «СПІВБЕСІДА ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ»

Статтю присвячено актуальній проблемі – аналізу реалізації комунікативних стратегій мінімізації комунікативного дисонансу на матеріалі співбесіди міжкультурного рівня. Виокремлено новий різновид інституційного дискурсу – сучасний німецько-та шведськокомовний дискурс «співбесіда при прийомі на роботу», аналіз якого здійснено крізь призму німецько- та шведськокомовної лінгвокультури. Простежено національно-культурну специфіку вищезазначеного дискурсу, розкрито його інституційну природу та виявлено дискурсотвірні компоненти (хронотоп, домінування агента дискурсу, ритуалізований характер спілкування), які обумовлюють низку комунікативних стратегій, котрі реалізуються в ситуації співбесіди при прийомі на роботу під час спілкування між інтерв'юером і потенційним пошукачем. У статті визначено стратегії мінімізації комунікативного дисонансу – стратегію зменшення категоричності, стратегію запиту інформації, стратегію прагнення конструктивної співпраці, спираючись на цілий спектр обраних комунікативних тактик – тактику мітгації, тактику скромності, тактику «дипломатичного» заперечення, тактику дистанціювання і підтримки контакту, тактику компромісу і консенсусу, тактику завуальованої брехні, що використовуються в німецько- та шведськокомовному дискурсі «співбесіда при прийомі на роботу» та сприяють досягненню комунікативної мети, яку ставлять перед собою працівники спеціалізованої інституції та кандидат. Особливу увагу приділено стресстехнологіям: проаналізовано специфічні прийоми інтерв'ювання (різного типу запитання, імітацію мовчання). В основі всіх цих прийомів лежить вербально виражена чи імпліцитна провокація, яка дає змогу продіагностувати стресостійкість потенційного пошукача саме в нестандартних ситуаціях співбесіди. Особливості національно маркованої поведінки носіїв мови зумовлено національно-культурною специфікою дискурсу «співбесіда при прийомі на роботу».

Ключові слова: інституційний дискурс, дискурс «співбесіда при прийомі на роботу», комунікативні стратегії і тактики.

Галицкая Елена Богуславовна,кандидат филологических наук, доцент, доцент кафедры немецкой филологии,
Восточноевропейский национальный университет имени Леси Украинки**Биднюк Алла Викторовна,**кандидат филологических наук, старший преподаватель кафедры иностранных языков
естественно-математических специальностей,
Восточноевропейский национальный университет имени Леси Украинки

НАЦІОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОЇ ПРОГРАМИ ДИСКУРСУ «СОБЕСЕДОВАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РОБОТУ»

Статья посвящена актуальной проблеме – анализу реализации коммуникативных стратегий минимизации коммуникативного диссонанса на материале собеседований межкультурного уровня. Выделена новая разновидность институционального дискурса – современный немецко- и шведскоязычный дискурс «собеседование при приеме на работу», анализ которого осуществляется сквозь призму немецко- и шведскоязычной лингвокультуры. Прослеживается национально-культурная специфика вышеуказанного дискурса, раскрыта его институциональная природа и выявлены дискурсообразующие компоненты, к которым принадлежат хронотоп, доминирование агента дискурса, ритуальный характер общения, которые и предопределяют вереницу коммуникативных стратегий, что реализуются в ситуации собеседования при приеме на работу во время общения между интервьюером и потенциальным претендентом. В статье обозначены стратегии минимизации коммуникативного диссонанса – стратегию уменьшения категоричности, стратегию запроса информации, стратегию стремления конструктивного сотрудничества, которые опираются на целый спектр выбранных коммуникативных тактик – тактику митгации, тактику скромности, тактику дипломатического возражения, тактику дистанцирования и поддержки контакта, тактику компромисса и консенсуса, тактику завуальированной лжи. Они используются в немецко- и шведскоязычном дискурсе «собеседование при приеме на работу» и способствуют достижению коммуникативной цели. Особое внимание отводится стресс-технологиям: проанализированы специфические приемы интервьюирования (разные типы вопросов, имитация молчания). В основе всех этих приемов, которые позволяют продиагностировать стрессостойкость потенциального претендента именно в нестандартных ситуациях собеседования, лежит вербально-выраженная или импліцитная провокация. Особенности национально маркированного поведения носителей языка обусловлены национально-культурной спецификой дискурса.

Ключевые слова: институциональный дискурс, дискурс «собеседование при приеме на работу», коммуникативные стратегии и тактики.

Olena Halyska,Ph. D. in Linguistics, Associate Professor of German Philology Department,
Lesya Ukrainka Eastern European National University**Alla Bidniuk,**Ph. D. in Linguistics, Senior Lecturer, Foreign Languages for Sciences Department,
Lesya Ukrainka Eastern European National University

NATIONAL AND CULTURAL PECULIARITIES OF STRATEGIC PROGRAM REALIZATION OF «JOB INTERVIEW» DISCOURSE

The article is devoted to the relevant issue – the analysis of how communicative strategies aimed at minimization of communicative dissonance are implemented in discourse on the material of job interview on intercultural level. A new type of institutional discourse is singled out – the modern German- and Swedish-language «Job interview» discourse. Its analysis is provided on the basis of traditions and peculiarities of the German- and Swedish-language linguoculture. The article presents research on the linguocultural peculiarities of this discourse type, reveals its institutional nature and discourse components. Among such components belong the chronotope, discourse agent's domination, ritualized character of communication, which demand a set of communicative strategies implemented during job interview between the interviewer and the eventual jobseeker. In this research, a number of strategies for minimization of communicative dissonance are singled out: strategy of categoricity decrease, strategy of query for information, strategy of pursuit for successful cooperation. The strategies mentioned above are based on the wide range of chosen communicative tactics – mitigation tactics, tactics of modesty, tactics of «diplomatic» denial, tactics of maintaining distance and contact at the same time, tactics of compromise and tactics of veiled lie. They are used in the German- and Swedish-language «job interview» discourse and help its participants (institutional representative and the jobseeker) achieve their planned communicative aims. Special attention is drawn to stress technologies. Specific job interview techniques are analyzed: among them are different types of questions and imitation of silence. The mentioned techniques include the elements of verbal or implicit provocation, which in its turn enables to assess stress tolerance of the jobseeker by means of creating unexpected situations during job interviews. The behavior of the job interview participants is both influenced by intrinsic features of the «job interview» discourse and supported by their linguocultural traditions.

Key words: institutional discourse, «job interview» discourse, communicative strategies and tactics.

У центрі уваги лінгвістики останніх років перебувають дослідження, зорієнтовані на виявлення специфіки комунікативної поведінки репрезентантів «лінгвоактивних» професій в межах різних типів інституційного дискурсу, що пов'язано з потребою розвивати дискурсну компетенцію (майбутніх) спеціалістів, яка містить у собі знання різних типів дискурсів та вміння їх створювати і розуміти. Під час осмислення процесів взаємодії співрозмовників в дискурсному просторі на перший план виходить стратегічний підхід до аналізу міжпрофесійної комунікації з урахуванням національно-специфічних культурно-ментальних категорій.

Запропоновану статтю присвячено дослідженню комунікативних стратегій мінімізації комунікативного дисонансу, які необхідно урахувати під час співбесіди при прийомі на роботу. Однак зауважимо, що «співбесіда при прийомі на роботу» як різновид інституційного дискурсу трактується нами, услід за Т. А. Пастернак, як «складне структуроване комунікативне явище, що має діалогізовану форму, відбувається в межах спеціалізованої інституції [...] між працівником цієї інституції [...] та кандидатом [...], опосередковане екстралінгвальними факторами, і якому притаманні динамічність, поліінституційність, гібридність, наявність попередніх та прокурсивних жанрів, а також варіативність рольових відносин та театралізований характер» [2, с. 7-8]. Нашу увагу зосереджено на дискурсі в конкретній ситуації міжкультурної взаємодії.

Важливо відзначити, що у вітчизняних і закордонних дискурсних дослідженнях уже здійснювався опис прагмалінгвістичних особливостей дискурсу співбесіди при прийомі на роботу [1;2]. На матеріалі англійських навчальних текстів встановлено комунікативні стратегії і тактики суб'єктів інтерв'ю [2]. Заслуговує на увагу праця Ю. В. Агеевої, у якій проаналізовано міжпрофесійний характер рекрутингового дискурсу – дискурсу рекрутера (професіонала зі сфери рекрутинга) і пошукача (репрезента іншої інституційної сфери) [1].

У нашій статті, у якій інтерес становлять учасники дискурсу як репрезентанти німецького і шведського національно-культурного співтовариства, увагу сфокусуємо на національно-лінгвокультурній специфіці дискурсу «співбесіда при прийомі на роботу», яка визначає особливості національно-мовної свідомості, національно-маркованої комунікативної поведінки носіїв мови.

Об'єктом лінгвістичного дослідження з позицій дискурс-аналіза виступає сучасний німецько- та шведськомовний дискурс «співбесіда при прийомі на роботу» («Vorstellungsgespräch, Bewerbungsgespräch, Jobinterview, Anstellungsinterview, Arbeitsinterview»). Вияв і опис комунікативних стратегій і тактик припускає роботу з «живим» мовним матеріалом, тобто з реальними комунікативними актами в їхніх вербальних і невербальних проявах. Емпіричною базою для дослідження послугували шість телепрограм за 2017 р. «Das Vorstellungsgespräch» телеканалу «VOX», де кандидати проходили справжні співбесіди (03.10, 10.10, 17.10, 24.10, 31.10, 07.11) та навчальні німецькомовні тексти сайту karierebibel.de, а також навчальні шведськомовні тексти і стенограми аудіозаписів підручника «Svenska i Fokus» [4, с. 163-169], [5, с. 157-159] й дистанційний онлайн курс (www.svenska-online.se).

Мета статті – виявити репертуар комунікативних тактик мінімізації комунікативного дисонансу дискурсу «співбесіда при прийомі на роботу» та засобів їхньої реалізації. Дискурсотвірними компонентами, які визначають інституційний статус, є: взаємовигідна мета комунікації (закриття вакансії); специфічні учасники – репрезентанти різних корпоративних культур – спеціаліст по пошуку і підбору персоналу (*Personaler, Rekruter, Personalchef, Headhunter, rekryteringschef, arbetsgivare*) і пошукач (*Berber, arbetssökare, arbetstagar*); особливий хронотоп – час та місце зумовлено типами співбесід (*Assessment Center; Bewerbungsgespräch per Video; Telefoninterview, telefoninterview; Zweites Vorstellungsgespräch; Anruf vom Headhunter; Outplacement Beratung*); ритуалізований характер та наявність комунікативних стратегій.

Вплив статусно-рольових позицій учасників дискурсу на вибір стратегічної програми забезпечує домінування працівника відділу кадрів чи агенції з працевлаштування як активного комуніканта. Але лише завдяки гармонійному узгодженню різноманітних тактик, інтерв'юєр і пошукач здобувають потрібний результат. Саме макроінтенція учасників дискурсу визначає стратегію мінімізації комунікативного дисонансу – перемовини про потенційне «співробітництво». Учасники співбесіди – толерантні комунікативні особистості (термін І. І. Просвіркиної) – учасники толерантного комунікативного акту, реально діючі, здатні застосувати під час мовленнєвого акту спілкування вербальні та невербальні засоби, які дають змогу порозумітися учасникам дискурсу «співбесіда при прийомі на роботу». Типовим для німецької та шведської лінгвокультур є усвідомлений контроль емоцій, що пов'язано зі стратегіями мінімізації комунікативного дисонансу: стратегією зменшення категоричності, стратегією запиту інформації та стратегією прагнення конструктивної співпраці.

Стратегія зменшення категоричності реалізується через низку тактик, насамперед, мітгації (висловлення невпевненості). Претендент на посаду може навмисно намагатися зменшити впевненість у власному висловлюванні, зокрема, через уживання таких мовних засобів: *Ich bin mir nicht sicher, ob ich Ihre Frage richtig verstanden habe, meinen Sie...? Ich würde es eher so sehen, dass... Jag är inte säker men... Jag skulle vilja... Det är inte så lätt att säga... Hmmm, mina förväntningar är kanske...*

Тактика скромності (обережна оцінка) передається через етикетне прохання про дозвіл на висловлення думки чи дію: *Sie wollen mich wohl aus dem Konzept bringen? Lassen Sie mich Ihnen das noch mal erklären... Wäre es möglich, meinen künftigen Arbeitsplatz zu besichtigen? Men går det bra att ringa om jag kommer på något?*

На непряме запитання інтерв'юера (*Bitte schildern Sie aus Ihrer Arbeitswelt eine Konfliktsituation und wie Sie damit umgegangen sind.*) кандидат доречно перепитує (*Was genau meinen Sie jetzt mit Konfliktsituation – mit einem Vorgesetzten? Einem Kunden oder unter Kollegen?*) і повідомляє важливу, на його думку, інформацію про конфліктну ситуацію за участю попереднього керівника (*In Ordnung. Also zu meinem Chef hatte ich ein gutes Verhältnis. Klar, auch der hat manchmal Stress gehabt, aber grundsätzlich hat der seine Mitarbeiter fair behandelt, man konnte immer mit ihm reden.*)

Тактика «дипломатичного» заперечення допомагає зберегти претенденту своє «обличчя» (*Ich denke, dass das nichts mit dem Job zu tun hat.*), залучаючи рекрутера до ймовірної співпраці: *Das ist Ihre Ansicht, man es aber auch so sehen: ... Da sind Sie wohl falsch informiert worden. Ich verstehe Ihre Ansicht, bin aber der Meinung...*

Стратегія запити інформації реалізується через тактики дистанціювання і підтримки контакту. Тактика дистанціювання базується відповідно до німецької і шведської моделі спілкування між учасниками співбесіди на ключовому понятті німецького та шведського менталітету *Privatleben / Privatliv*. Німецькі та шведські інтерв'юери ухиляються від запитань про партнера, наміри щодо одруження, планування сім'ї, релігію, партійну приналежність, сексуальні нахили, приватне життя, а претенденти – про зарплату.

Розглянемо наступну тактику – тактику підтримки контакту. Говорячи про національно-культурну специфіку дискурсу «співбесіда при прийомі на роботу» не можна залишити поза увагою дискурсні конвенції в різних лінгвокультурах. Наприклад, німецькі інтерв'юери нерідко розпочинають співбесіду з так званого «small talk», тобто розмовою про погоду, чемпіонат світу з футболу тощо. Шведські роботодавці оцінюють цю мовленнєву поведінку німців як неприпустиму в структурі нашого дискурсу. Шведи, у свою чергу, розпочинають співбесіду з кави чи чаю: R: *-Hej och välkommen // Jag heter Angelo Bazzio // A: - Hej / Lea // Tack för att jag fick komma // R: - Vi kan gå in på mitt kontor // Vill du ha en kopp kaffe? A: - Ja / tack // Med mjölk om det finns // R: -Ehh / Visst // Det står ett paket i kylan // Jaha / Lea // Kan du berätta lite om dig själv?* Типова шведська реалія «fika», тобто коротка перерва для відпочинку чи бесіди за чашечкою кави, є типовим початком співбесіди, який демонструє повагу та зацікавленість роботодавця.

Німецькою та шведською лінгвокультурною особливістю є висловлення подяки під час співбесіди: *Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für mich genommen haben*. Однак шведську співбесіду характеризує більша кількість подяк. У діалозі вище пошукувач дякує за запрошення та за каву. Наприкінці співбесіди її учасники також дякуватимуть один одному декілька раз: R: *-Då tackar jag för att du kom // Det var trevligt att få träffa dig // A: - Tack för att jag fick komma // R: - Nej / det är jag som ska tacka*.

Національно-маркованими в дискурсній діяльності мовної особистості є, поряд з вербальними, також невербальні і паравербальні елементи: колір та фасон одягу, просторова організація, комфортна дистанція в спілкуванні між претендентом та рекрутером, наприклад, обов'язкове рукопотискання в Німеччині та збереження особистого простору в Швеції.

Закінчення співбесіди у шведській лінгвокультурі відбувається, як уже ми зазначали, із великою кількістю взаємних подяк, а також встановленням роботодавцем чіткого терміну відповіді щодо прийняття рішення про працевлаштування: R: *-Då tackar jag för att du kom // Det var trevligt att få träffa dig // A: - Tack för att jag fick komma // R: - Nej / det är jag som ska tacka // Vi hör av oss om två veckor // A: - Hej då! R: - Hej då!*

У німецькому дискурсі кандидати отримують згоду чи відмову через декілька днів, відмову фірма обгрунтовує на кшталт: *Es tut uns sehr leid... Ein anderer Kandidat war besser qualifiziert*.

Під час співбесіди претенденти відповідають на різні типи запитань інтерв'юера (*Analogie-Fragen, Fangfragen, Trichterfragen, Provokationen, Brainteaser*), навіть, якщо вони є так званими стрес-запитаннями, мета яких з'ясувати мотивацію, (професійні) цілі, компетенцію вирішувати проблему, креативність, логіку претендента. Наприклад: *Welche Frage möchten Sie nicht gestellt bekommen? Wie mache ich mich in Ihren Augen als Interviewer?* (*Analogie-Fragen*); *Was mochten Sie an Ihrem bisherigen Job am wenigstens? Was kann Ihnen diese Position bieten, das Ihre bisherige nicht kann?* (*Fangfragen*); *Wie zufrieden waren Sie mit Ihrem letzten Projekt, das Sie geleitet haben? Welche Probleme gab es? Wie haben Sie diese gelöst?* (*Trichterfragen*); *So viele Praktika – und trotzdem hat man Sie nie übernommen? Har du lätt för att lära dig nya saker? Kan du ta kritik?* (*Provokationen*); *Wie schwer ist Berlin? Varför ska vi anställa just dig?* (*Brainteaser*).

Таким чином інтерв'юер «бореться» з підготовленими соціально-бажаними відповідями. Адже діагностика стресостійкості претендента здійснюється в нестандартних ситуаціях, наприклад, в телепередачі від 17.10.2017 року, в якій шукали працівника для найбільшого зоопарку рептилій Німеччини було розміщено змію на столі під час співбесіди з метою перевірки реакції претендента; а в передачі від 24.11.2017 р. роботодавці просять претендента вирішити складне завдання – обрати найважливіший маршрут, при цьому спеціалісти кадрів вимагали швидкої реакції. Отож попит на стресостійкого працівника зростає з кожним роком.

Прихованим запитанням може бути також мовчання: *Was machen Sie jetzt?* Коли інтерв'юер мовчить, то для претендента також найкраще замовчати і тримати паузу, не нервуючи при цьому. Рятує ситуацію зворотне запитання кандидата: *Falls Sie dazu nichts mehr interessiert: Ich hätte auch noch ein paar eigene Fragen...* Десять хвилин, як правило, приділяють зворотним запитанням, на кшталт: *Wie viele Vorgänger gab es?* R: *- Har du några frågor om oss?* A: *- Ja / hur många kunder har ni?* R: *- Vi har ett tiotal kunder både i Sverige och utanför Sverige // Men vi behöver växa / och vi har tappat några kunder // A: - Jag läste på er hemsida att ni är fem anställda // R: - Ja / det stämmer / men vi har en del projektanställda också // A: - Men det här jobber gäller väl en fast anställning?* R: *- Ja, men vi har alltid en provanställning på sex månader först // Har du några fler frågor?*

Отже, стрес-технології містять не лише імпліцитну провокацію, а й вербальну (перебивання, неочікувані запитання, перевірка на уважність, пастки і провокації, імітація нерозуміння). Під час співбесіди претенденту потрібно мінімізувати когнітивний дисонанс, уникати відхилень від теми та регресії.

Наведемо типові запитання інтерв'юера під час співбесіди:

– на початку співбесіди для отримання першого враження про кандидата і визначення подальшого ходу інтерв'ю: *Warum sollen wir Sie einstellen? Warum möchten Sie diesen Job? Varför har du sökt det här jobbet?* R: – *Kan du berätta lite om dig själv?* A: – *Jag är 27 år // För tre månader sedan så slutade jag min utbildning på högskolan och i snart sex månader har jag jobbat extra på en bank.*

– запитання для уточнення мотивації: *Wie motivieren Sie sich? Welches Ziel verfolgen Sie mit diesem Job? Warum haben Sie noch keine neue Stelle gefunden? Was wissen Sie über unser Unternehmen?*

– особистісні запитання дають змогу встановити основні невикористані резерви кандидата і те, наскільки кандидат реалістично себе оцінює: *Was war die wichtigste Lektion Ihres Studiums? Was sind Ihre Stärken? Nennen Sie bitte drei negative Dinge, die Ihr ehemaliger Chef über Sie sagen würde.* (на визначення самооцінки претендента) *Wovor haben Sie am meisten Angst? Kann du beschreiben deine starken Sidor? Vad gör du på fritiden?* Рекомендовані відповіді: *Mina starka sidor är... Mina svaga sidor är... Jag vill lära mig... Jag är nyfiken på... Jag blir lycklig när... Jag är intresserad av... R: – Kan du några fler språk än engelska? A: – Ja / jag pratar danska eftersom min pappa är från Danmark och en del tyska.*

– стосовно професійної діяльності: *Wie würden Sie Ihren Arbeitsstil beschreiben? Was trifft mehr auf Sie zu: Sie sind Detail orientiert – Sie sind visionär? In Ihrem Blog beschreiben Sie, dass Sie es hassen mit Kollegen zusammen zu arbeiten, die nicht einmal Ihre Muttersprache richtig sprechen. Wie schätzen Sie Ihre interkulturelle Kompetenz ein? Hur fungerar du i grupp? R: – Vad arbetar du med på banken? A: – Jag jobbar i kundtjänst // R: – Fungerar det bra? A: – Ja / det tycker jag // R: – Varför har det fungerat bra? A: – Jag har väldigt lätt för att prata med folk och sätta mig in i deras problem.*

Стратегія прагнення конструктивної співпраці реалізується за допомогою тактики компромісу і консенсусу: *Ich finde es schwer, mich in einer der beiden Kategorien wiederzufinden. Natürlich kann ich meine Meinung vertreten und auch stur sein, wenn ich eine Idee verteidige, die ich für richtig halte. Auf der anderen Seite, finde ich aber auch einen Konsens und Kompromisse wichtig, wenn diese zum bestmöglichen Ergebnis führen.* Або: *Bitte respektieren Sie, dass ich dazu nichts sagen kann.*

Популярними є соціально-бажані відповіді – відповіді, на які роботодавці очікують, тобто йдеться про тактику завуальованої брехні. Наявність мотивації – один із головних критеріїв відбору потрібного кандидата. Адекватний пошукач знає про це, тому обов'язково включає в свою стратегічну лінію мотивацію на кшталт: *Hier steckt so viel Potenzial im Unternehmen; dieser Job wäre einfach eine tolle Herausforderung, der ich mich nur allzu gerne stellen würde.* Мотивацією для нового місця роботи не може бути невдоволення шефом чи колегами, оплатою (*Ich will doch einfach nur raus aus meinem aktuellen Job. Bloß weg, weg, weg! Weil der Chef ein unerträglicher Choleriker ist, das Team aus lauter Querulanten besteht, die Bezahlung mies ist und die Aufgaben sterbenslangweilig sind.*) Об'єктивна інформація може мати погані наслідки, оскільки пошукач, який широко відомляє про себе, демонструє занижену мотивацію: R: – *Jag förstod av ditt personliga brev att du inte tycker att jobba på banken är inte något du vill göra i framtiden // A: – Nej / jag vill utvecklas och få använda vad jag har lärt mig på högskolan.*

Якщо претендент хоче збільшити свої шанси і отримати роботу, то слід обирати собі хобі та інтереси як у прикладі: *Privat gehe ich am liebsten surfen, lese viel und grille sehr gerne mit meinen Freunden. Fernsehen? Pah, da kommt doch nur Unsinn! Ich schaue wirklich ganz wenig fern. Fritiden använder jag mest till studier eller till att motionera. Jag håller just nu på att ta körkort och jag beräknar vara klar med detta om två veckor. Jag motionerar.*

Альтернативою на запитання про слабкі сторони є трансформація-віповідь претендента «*Meine einzige Schwäche ist, dass ich zu viel arbeite.*» R: – *Har du stor erfarenhet av att jobba i grupp // A: – Nej / inte av att jobba i grupp men av många grupparbeten i skolan // R: – Vilken roll hade du i gruppen då // A: – Det var alltid jag som fick komma med nya idéer och förslag på hur vi skulle jobba och lösa uppgifterna.*

Опцією на улюблене запитання інтерв'юера «*Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?*» є «*Mein Ziel wäre es, in dieser Zeit in die Rolle des Teamleiters hineinzuwachsen. Aber ich weiß, dass ich dafür viel harte Arbeit investieren muss.*» R: – *Vad tror du att du gör om fem år? A: – Jag skulle gärna ville jobba utomlands. Helst i stor stad.* Але в жодному разі не відповідь: *Ach, am liebsten würde ich es mir in dem Sachbearbeiter-Job für die nächsten 20 Jahre gemütlich einrichten.*

Тактика (само)реклами вказує на низку «(само)презентуючих» вербальних дій. Кандидати займаються самовихвалянням, говорять про свої здібності й позитивний досвід, перераховують виключно власні заслуги: *Meine Erfolge sprechen für sich. Außerdem kann ich das... und das... und das... Das kann ich perfekt. Mehr Erfahrungen auf diesem Gebiet bietet Ihnen keiner. Ich mache alles für Sie. Das ist mein absoluter Traumjob. Som person är jag mycket stresstålig, utåtriktad, lyhörd och har alltid varit målmedveten. Jag har alltid tyckt om att prata och lyssna på människor.* [4]. R: – *Hur tror du att dina vänner skulle beskriva dig? A: – Hmm / kanske som öppen / flexibel / social.*

Однак остаточні рішення роботодавці приймають з огляду на володіння претендента навичками правильної і адекватної самореклами, демонстрації професійної гідності: *Jag kan lyssna på andras argument även om jag inte håller med. Jag kommer alltid i tid. Jag kan lösa problem. Jag kan hålla ordning. Jag kan stötta och hjälpa andra människor. Jag kan samarbeta med all människor.* [4].

І навпаки реклама установи, шефа, колективу є досить ефективною, оскільки це – відкритий позитив: *Mein letzter Chef war total in Ordnung, über den kann ich nichts Schlechtes sagen. Mit meinen Kollegen habe ich mich immer super verstanden.* R: – *Vad arbetar du med på banken? A: – Jag jobbar i kundtjänst // R: – Fungerar det bra? A: – Ja, det tycker jag // R: – Varför har det fungerat bra?*

Правильно реалізована тактика самокритики також працює на саморекламу, коли пошукач дає собі досить критичну оцінку, але грамотно підводить до того, що зараз все змінилося чи ще зміниться в кращий бік: *In Diskussionen fällt es mir manchmal schwer, mich durchzusetzen, aber ich arbeite daran, meine Meinung deutlicher zu vertreten.* Необхідність надання негативної інформації про себе балансується позитивною інформацією про себе. Можна навести приклади, коли кандидати практично віртуозно реалізують цю тактику, переводячи мінуси в плюси: *Meine einzige Schwäche ist, dass ich zu viel arbeite.*

«Правильні» пошукачі вибирають позитивні якості, необхідні для посади, а відповідь «*Ich bewerbe mich hier, bin aber teamunfähig, überhaupt nicht belastbar, fürchterlich un kreativ und motiviert sowieso schon gar nicht...*» замовчують. Наведемо ще

один приклад: *Som person är jag mycket stresstålig, utåtriktad, lyhörd och har alltid varit målmedveten. Jag har alltid tyckt om att prata och lyssna på människor.* [4].

Загальноприйнятим правилом ведення офіційних діалогів у шведському лінгвокультурному середовищі є повага до особистого часу та простору. Тому вважається ввічливим, в першу чергу, контактувати за допомогою електронної пошти, і лише у випадку необхідності – допомогою телефонних дзвінків. Вважається, що дзвінок може потурбувати людину у невідповідний момент, а прохання прийняти рішення швидко у телефонній розмові є психологічним тиском. Крім того, листи електронної пошти є своєрідним документом та підтвердженням діалогу, на відміну від телефонної розмови: R:- *Har du några fler frågor?* A: – *Nej / inte just nu // Men går det bra att ringa om jag kommer på något?* R: – *Ja / jag kan vara lite svår att nå per telefon / men du kan gärna mejla dina frågor //*A: – *Ok / det kan jag göra.*

Отже, комунікативна значима поведінка кандидата й інтерв'юера зумовлена приналежністю до певної соціокультурної і мовної спільноти, а стратегія є вектором прояву мовної особистості в конкретній ситуації спілкування. Стратегії мінімізації комунікативного диссонансу, які реалізуються в дискурсі «співбесіда при прийомі на роботу» за допомогою великого арсеналу тактик, є надзвичайно важливими для комунікації в німецько- та шведськомовній культурі.

Перспективи подальших наукових пошуків із дослідженої проблематики можуть бути пов'язані з трансфером стратегічної програми на контексти інших культурно-мовних спільнот на матеріалі інших інституційних дискурсів.

Література:

1. Агеева Ю. В. Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики / Ю. В. Агеева. – М.: Флинта, 2016. – 256 с.
 2. Пастернак Т. А. Прагмалінгвістичні характеристики дискурсу «співбесіда при прийомі на роботу» (на матеріалі англійських навчальних текстів) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філол. наук : спец. 10.02.04 «Германські мови» / Т. А. Пастернак. – Одеса, 2012. – 20 с.
 3. Просвиркина И. И. Лингводидактический аспект толерантной речевой коммуникации / И.И.Просвиркина. – Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2006. – 247 с.
- Список джерел ілюстративного матеріалу
4. Andersson S., Weijk Carlert G. Svenska i fokus. Lärobok. Del 2 / S. Andersson, G. Weijk Carlert. – Stockholm : Liber, 2012. – 173 s.
 5. Andersson S., Weijk Carlert G. Svenska i fokus. Del 2. Mp3-skiva / S. Andersson, G. Weijk Carlert. – Stockholm : Liber, 2012. – 159 s.