

RU

Контекстуальные эвфемизмы как языковое средство манипулятивного воздействия в текстах характеристик (на материале немецкого языка)

Петрянина О. В., Ревина Е. В.

Аннотация. Статья посвящена изучению эвфемистических единиц, при помощи которых достигается выражение положительной оценки в текстах немецких характеристик с предыдущего места работы. Цель нашего исследования – выявить эвфемистический характер отдельных слов и фраз, функционирующих в указанных текстах, а также причины появления завуалированной номинации, необходимой для формирования скрытой оценки высказывания. Научная новизна исследования заключается в том, что в нем впервые рассматриваются слова и выражения, встречающиеся в характеристиках, с точки зрения их использования для создания эвфемистического эффекта и улучшения формальной оценочной направленности сообщения. Такой подход позволяет расширить представления об эвфемизации как языковом способе манипулятивного воздействия на реципиента. В результате проведенного анализа было выявлено, что в анализируемых документах употребляются прежде всего контекстуально обусловленные эвфемизмы. Данные языковые средства, номинируя профессиональные, деловые и личные качества подчиненного, характеризуются преимущественно мелиоративной или нейтральной оценочностью, которая способствует улучшению профессионального имиджа работника. Для выведения имплицитной оценки в семантической структуре лексических единиц необходимо привлечение когнитивного контекста, стоящего за ними, с учетом всех прагматических параметров коммуникативной ситуации.

EN

Contextual euphemisms as a linguistic means of manipulative influence in texts of characteristics (based on the material of the German language)

O. V. Petryanina, E. V. Revina

Abstract. The article is devoted to the study of euphemistic units, with the help of which the expression of a positive assessment in the texts of German characteristics from a previous job is achieved. The purpose of our study is to identify the euphemistic nature of individual words and phrases functioning in these texts, as well as the reasons for the appearance of a veiled nomination necessary for the formation of a hidden assessment of the utterance. The scientific novelty of the study lies in the fact that for the first time words and expressions found in characteristics are considered in terms of their use to create a euphemistic effect and improve the formal evaluative orientation of the message. This approach makes it possible to expand the understanding of euphemization as a linguistic method of manipulative influence on the recipient. As a result of the analysis, it was revealed that, first of all, contextually conditioned euphemisms are used in the analyzed documents. These language tools, nominating the professional, business and personal qualities of a subordinate, are characterized mainly by ameliorative or neutral evaluation, which contributes to improving the professional image of an employee. To derive an implicit assessment in the semantic structure of lexical units, it is necessary to involve the cognitive context behind them, taking into account all the pragmatic parameters of the communicative situation.

Введение

Тема эвфемии, интерес к которой за последние несколько десятилетий значительно возрос, приобретает особую значимость в контексте современной когнитивно-дискурсивной парадигмы, поскольку эвфемизмы выступают средством непрямой коммуникации с целью достижения того или иного перлокутивного эффекта.

Как известно, общение и взаимодействие играют центральную роль в современной рабочей среде. Однако иногда бывает трудно не затронуть непрестижные или нежелательные темы в деловых ситуациях. Именно здесь на помощь приходят эвфемизмы – безобидные выражения или перефразировки, которые используются, чтобы избежать прямого наименования того, что может вызвать негативные чувства у участников коммуникации. Способность таких выражений маскировать негативные явления превращает их в один из любимых инструментов, который применяется большими корпорациями в позитивном ключе, например для сохранения культуры речи, заботы об эмоциональном комфорте сотрудников, борьбы с дискриминацией или повышения престижа отдельных профессий.

Кроме того, в настоящее время общество стремится к проявлению толерантности, к гуманизму и к уважению личности, что находит непосредственное отражение в речи, в том числе профессиональной. При этом эвфемизмы выступают своеобразными маркерами речевого этикета, что свидетельствует о стремлении избегать конфликтности общения. Поэтому неудивительно, что проблема эвфемизации в сфере делового общения постоянно оказывается в фокусе исследовательского внимания. Однако, несмотря на то что эвфемизмы как языковые феномены в современной лингвистике хорошо изучены, до сих пор недостаточно освещены остаются вопросы, связанные с контекстуальной эвфемистической номинацией. Действительно, зачастую идентифицировать эвфемистическое значение или функцию тех или иных единиц довольно не просто. Такие трудности возникают в первую очередь с единицами, которые становятся эвфемистическими выражениями только в рамках определенного контекста благодаря лексической сочетаемости.

Все вышеперечисленное свидетельствует о необходимости детального изучения лексически маркированных «смягчающих» слов и выражений, функционирующих в текстах деловой коммуникации, в частности в текстах характеристик с предыдущего места работы, и обуславливает актуальность данного исследования.

Объект исследования составили контекстуальные эвфемизмы, выделенные из текстов характеристик, т. е. слова и выражения, способные модифицировать имплицитный смысл высказывания в сторону улучшения.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи:

- рассмотреть существующие определения термина «эвфемизм» и обобщить различные взгляды и подходы ученых к проблеме эвфемистических наименований;
- проанализировать функционально-прагматические особенности эвфемизации как средства создания положительного образа;
- описать механизм иллокутивного воздействия эвфемистических речевых выражений;
- раскрыть типологические признаки текста характеристики, представляющие его структуру и содержание;
- выявить градуальные характеристики эвфемистических номинаций и составить на их основе шкалу оценивания текстов характеристик, различающихся степенью проявления качественно-оценочных признаков по отношению к «норме» как условной «точке отсчета».

Цель и задачи, поставленные в ходе работы, потребовали комплексного применения следующих методов: метод анализа и синтеза для сбора и обобщения теоретических аспектов по проблематике исследования, метод сплошной выборки для выделения языковых средств, имеющих эвфемистический импликационный потенциал, лингвостилистический анализ, позволивший описать механизмы, по которым анализируемые средства реализуют функцию вуалирования и маскировки в соответствии с поставленными коммуникативными целями речевого сообщения, метод коммуникативно-прагматического анализа, предназначенный для выявления эвфемистических коннотативных приращений у рассматриваемых единиц и для расшифровки их имплицитного оценочного содержания.

Материалом исследования послужили тексты характеристик с места работы, размещенные на сайте Zeugnisprofi.com (<https://www.zeugnisprofi.com/blog/>).

Теоретическую базу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам эвфемизации и эвфемизмов (Danninger, 1982; Dąbrowska, 2006; Зверева, 2020; Морозова, 2022), по вопросам изучения языковых единиц как средств манипулятивного воздействия (Нефедова, 1997; Pugatschjow, 2006) и коммуникативных стратегий, обусловленных тем или иным типом речевого акта (Bonacchi, 2013; Goffman, 1972; Brown, Levinson, 1987), по семантике оценки и ее разновидности (Баталов, Аникина, 2023; Малярчук-Прошина, 2016; Фомина, Дружинин, 2023; Lenk, 2006), а также работы, в которых освещается процесс понимания имплицитных смыслов языкового сообщения (Grice, 1975; Скулимовская, 2013) и затрагивается дискурсивная специфика текстов, связанных с трудоустройством (Семенова, 2022; Huesmann, 2008; Dachrodt, Engelbert, 2013).

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные данные могут использоваться при разработке спецкурсов по лексикологии, прагмалингвистике, межкультурной коммуникации, стилистике, а также на практических занятиях по профессионально ориентированному переводу и в обучении устному и письменному общению.

Обсуждение и результаты

В классическом представлении эвфемизмы – это прежде всего слова, однословные и многословные лексемы, которые могут быть использованы для замены какого-то негативного факта.

В риторике эвфемизм рассматривается как троп, замена прямого термина, который считается невежливым или оскорбительным, на стилистически «более вежливый» (Danninger, 1982, S. 237).

Помимо заменяющих лексем, которые считаются важнейшим средством реализации эвфемизмов, необходимо принимать во внимание, что существуют и другие формы выражения, которые могут считаться эвфемистическими. Например, А. Домбровская понимает эвфемизм как форму выражения, причины которой имеют внеязыковую природу (психологическую, социальную, идеологическую, политическую) (Dańbrowska, 2006, s. 56). Зачастую понятия, номинирующие явления или действия, которые считаются запрещенными или неприемлемыми в обществе или культуре в силу определенных норм (религиозных, морально-этических или социальных), воспринимаются как табу, поскольку их использование может вызвать негативные реакции и привести даже к оскорблению или унижению достоинства другого человека. В отличие от табуированной лексики эвфемизмы – это разрешенные слова-заменители, позволяющие обойти прямое упоминание неприятной темы или смягчающие обозначение чего-то непристойного или грубого, чтобы избежать неприятных эмоций или конфликтов. Они, по сути, являются перифрастическими средствами выражения одних понятий с помощью других, т. е. своеобразными иносказаниями (Зверева, 2020, с. 54).

Содержательная специфика термина «эвфемизм» подразумевает его обязательное соотношение с прагмалингвистическим аспектом. С помощью категорий прагмалингвистики возможно понять мотивы и намерения, лежащие в основе использования эвфемистических высказываний. Эвфемистическую функцию способны выполнять не только конкретные лексические и грамматические средства, но и целые высказывания, основанные на конвенциональной имплицатуре или пресуппозиции. Согласно П. Грайсу, имплицатура означает не саму форму выражения, а умозаключение, выводимое реципиентом из значения высказывания (Grice, 1975, p. 43). А пресуппозиции – это то, что предполагается, что говорящий считает само собой разумеющимся как часть фоновой информации (Скулимовская, 2013, с. 32). Исходя из этого, экспликация имплицитного информативного содержания высказывания или текста, необходимая для их правильного понимания и интерпретации, играет важную роль для достижения взаимопонимания между участниками речевой коммуникации.

Среди эвфемистических единиц принято выделять вуалирующие и маскирующие. И здесь речь идет не о типах эвфемизмов как таковых. Скорее, это классификация слов и выражений, с помощью которых говорящие реализуют определенные иллокуции в конкретных речевых актах. Они могут быть связаны с выражением, например, вежливости, сочувствия, профессионализма или чувства стиля, а также стремлением избежать неприятных, негативных последствий для себя, таких как плохая репутация, наказание и т. д. (Bonacchi, 2013, S. 140). Решающим фактором при этом является смысл, реализуемый в контексте речевого действия, принимаемый адресатом, т. е. перлокутивный эффект, например манипулятивно-убеждающего характера. По мнению В. Пугачева, манипуляцией в широком понимании можно считать такое «воздействие, влияние на общество (индивида, группу), при котором манипулирующие исходят из скрытых целей, которые кардинально отличаются от официально декларируемых» (Pugatschjow, 2006, S. 229). Соответственно, манипулирование как способ социально-психологического воздействия можно успешно применять в процессе подачи информации, а языковые формы, для которых характерно расхождение между значением и смыслом, позволяют избежать нежелательной прагматической однозначности и служат средством манипулирования собеседником (Нефедова, 1997, с. 24).

Исходя из утверждения о том, что значение соответствующей лексики возникает в результате ее использования в определенном контексте, можно предположить, что некоторые лексические единицы в зависимости от особенностей речевой ситуации способны менять свой первоначальный функционал и, в частности, реализовывать функции сокрытия и размывания смысла с сопутствующими стилистическими эффектами. Поэтому эвфемизмы все чаще появляются как средства убеждения и вербальной стратегии действия в различных дискурсах.

Любые тексты, продуцируемые в ходе деловой коммуникации, представляют собой письменную разновидность манифестации того или иного дискурса. Одним из видов профессионального языкового взаимодействия, направленном на поиск работы и урегулирование трудовых отношений, является дискурс трудоустройства.

На современном этапе развития общества имидж выступает главным слагаемым профессионального успеха, поскольку он отражает то, как тот или иной объект воспринимается общественностью, имидж также является результативным средством воздействия на людей (Семенова, 2022, с. 485). В связи с этим характеристика с места работы как тип текста официально-делового жанра приобретает особую значимость.

Далее кратко рассмотрим структуру, содержание, особенности оформления и стилистику данного документа.

Сегодня вопрос о значимости такого вида деловой документации, как характеристика с места работы, остается дискуссионным. Одни считают ее важнейшим документом при приеме на работу, другие полагают, что в условиях цифровизации и глобализации она больше не актуальна. На самом деле в Германии в XXI веке характеристики по-прежнему важны и очень информативны для многих компаний.

Квалификационная характеристика – это официальный документ, выдаваемый работодателем сотруднику после окончания трудовых отношений, в котором оцениваются результаты его работы, его достижения и его социальное поведение на предыдущем месте работы. Она обычно включает следующие разделы:

1. Заголовок справки: должен четко указывать, к какому типу относится данный документ.
2. Введение: в нем указываются имя сотрудника, дата его рождения, период работы и сфера ответственности. Однако оно не должно содержать оценочных суждений и должно быть сформулировано объективно: *Herr ..., geboren am 27.09.1978 in Rostock, hat vom 01.01.2020 bis 31.12.2021 als Mitarbeiter in der Abteilung Controlling für unser Unternehmen gearbeitet. / Господин ..., родившийся 27.09.1978 в Ростове, работал в нашей компании с 01.01.2020 по 31.12.2021 в качестве сотрудника отдела контроллинга; Herr ..., geboren am ..., war vom ... bis zum ... im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung als ... in unserem Unternehmen in der Abteilung ... tätig. / Г-н ..., рожденный ..., работал в нашей компании в отделе ... с ... по ... в рамках временного трудового договора* (здесь и далее перевод выполнен авторами статьи. – О. П., Е. Р.).

3. Описание компании: здесь дается информация о работодателе. Кратко представляются название компании, ее сектор и сфера деятельности. В этом разделе также может содержаться информация об организационно-правовой форме компании, ее размере, количестве сотрудников и местонахождении.

4. Описание должности: содержит описание видов деятельности сотрудника. Самые важные задачи должны быть перечислены первыми и распределены по категориям в соответствии с их значимостью.

5. Оценка работы: это самая важная часть справки. При оценке работы учитываются опыт работника, его желание работать, трудоспособность и достижения: *Er verfügt über ein umfassendes und gutes Fachwissen, das er zur Bewältigung seiner Aufgaben sehr sicher und erfolgreich einsetzte.* / Он обладает обширными и хорошими специальными знаниями, которые он очень уверенно и успешно использовал для выполнения задач.

6. Оценка поведения работника. Здесь оцениваются не только отношения сотрудника с руководителями, коллегами и клиентами, но и его социальные навыки (умение работать в команде, хорошие коммуникативные навыки, его добросовестность): *Sein Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeitern war vorbildlich.* / Его отношение к начальству и сотрудникам было образцовым.

7. Заключение. Заключительный раздел содержит причину ухода сотрудника, благодарность за проделанную работу, сожаления и пожелания на будущее. Например, прощальная формула с хорошей оценкой может звучать следующим образом: *Wir danken Herrn Müller für seine wertvolle Mitarbeit und bedauern es, ihn als Mitarbeiter zu verlieren. Für seinen weiteren Berufs- und Lebensweg wünschen wir ihm alles Gute und auch weiterhin viel Erfolg.* / Мы благодарим господина Мюллера за его ценный вклад и сожалеем, что потеряли его как сотрудника. Мы желаем ему всего наилучшего и дальнейших успехов в его карьере и жизни.

Содержание любого текста должно удовлетворять его функциональной направленности. Характеристика на сотрудника предназначена для решения ряда дискурсивных задач, а именно: репрезентирует кандидата на должность его потенциальному работодателю и является одновременно инструментом коммуникативного воздействия на него. В тексте данного документа излагаются прежде всего результаты оценки различных профессиональных компетенций характеризуемого, степени их проявления и соответствия требованиям организации.

Следует отметить, что оценка, содержащаяся в текстах немецких характеристик, регулируется законодательными нормами. Согласно § 109 “Gewerbeordnung” (01.01.2003. <https://dejure.org/gesetze/GewO>), квалификационная характеристика работодателя должна отличаться разумной доброжелательностью по отношению к работнику и не должна излишне препятствовать его профессиональному росту.

Языковой формой реализации категории оценки выступает оценочность. Более того, эмоционально-оценочный статус семантической единицы тесно связан с явлением контекстуальной обусловленности и номинативного варьирования (Фомина, Дружинин, 2023, с. 138). Контекст, в котором заложена оценочность, далеко не всегда ограничен одним предложением. Оценка может проявляться как вывод из описания или, наоборот, предварять контекст, разъясняющий основания для ее формирования. Соответственно, формирование оценочного контекста может осуществляться либо дедуктивно (от оценки к ее аргументации), либо индуктивно (от перечисления фактов к оценке) (Малярчук-Прошина, 2016, с. 133-134).

Как показал анализ практического материала, наряду с эксплицитными оценочными смыслами, которые выводятся непосредственно из языковых единиц, оценочная информация в текстах характеристик может передаваться не прямо, а выявляться с помощью контекста и на основе интерпретативных возможностей адресата речевого сообщения. Другими словами, имплицитная оценка создается языковой ситуацией, когда реципиенту предоставлен оценочный смысл, при котором сам языковой знак не несет в себе никакого оценочного компонента, который приобретает в контексте окказионально (Баталов, Аникина, 2023, с. 23). Примером имплицитной оценки в таких документах служит употребление эвфемизмов.

На необходимость использования конвенциональных (условных) эвфемизмов, так называемых «секретных кодов», при оценке сотрудников с целью создания позитивного образа указывала М. Хюсманн (Huesmann, 2008, S. 61). Х. Дахрофт и В. Энгельберт, комментируя сущность характеристик, отмечают, что приемы (выбор слов, порядок предложений, пропуски определенных слов), используемые при составлении подобных документов, не должны служить для выражения мнения, которое могло бы иметь негативные последствия для работников. В отношении третьих лиц не должно возникать никаких заблуждений, не соответствующих истинным обстоятельствам (Dachrodt, Engelbert, 2013, S. 93). По мнению С. Бонакки, эвфемизмы следует рассматривать как вспомогательные средства, отражающие социально и юридически санкционированные формы речевого поведения, соответствующие иллокутивным интенциям таких текстов (Bonacchi, 2013, S. 150).

Зачастую прагматическое значение слова или выражения для экспликации эвфемистической функции гораздо важнее, чем их семантическое содержание. В теории прагматики П. Грайса информация, передаваемая в речевом акте, делится на две части: «что сказано» (“what is said”) и «что имелось в виду» (“what is meant”), именно в этой оппозиции находится импликатура (implicature) (Скулимовская, 2013, с. 29). Понятие имплицатуры помогает восполнить ту недостающую информацию, которая необходима для достижения правильного взаимопонимания между участниками речевой коммуникации. На лингвистическом уровне это проявляется в наличии лексем или высказываний, которые могут быть расшифрованы с помощью пресуппозиций и импликатур. Например, импликатурой высказывания: *Herr ... konnte aktuelle Kenntnisse erwerben. Die Teilnahme an hausinternen Seminaren sorgte dafür, dass er seine technischen Fähigkeiten mit einigem Erfolg verbesserte.* / Г-н ... смог приобрести современные знания. Участие во внутренних семинарах позволило ему с определенным успехом усовершенствовать свои технические навыки, выводимой в процессе его прагматической интерпретации, может быть то, что «г-н ... не обладал достаточными знаниями».

Закономерно, что элементы критической оценки не типичны для данного типа документов, так как это будет противоречить их основной коммуникативной цели – создание положительного отзыва об участнике делового общения. Соответственно, при составлении таких текстов предпочтение отдается конвенциональным языковым средствам, с помощью которых удастся смягчить или завуалировать негативное отношение к объекту характеристики и которые в указанном контексте начинают успешно выполнять функцию своеобразной эвфемистической замены.

С помощью конвенциональных маскировочных эвфемизмов как языковых средств манипулятивного воздействия выражается способ общения, например кооперация или сотрудничество. В этой связи принцип кооперации можно назвать основой «секретного кодекса» речевого этикета. Конвенция о завуалированном использовании языка в немецких характеристиках основана на социологической концепции Э. Гоффмана, ключевую роль в которой играет понятие «позитивного лица» – достойный, положительный образ, на который претендуют коммуниканты в ходе речевого взаимодействия (Goffman, 1972, p. 327). Это означает, что адресату, овладевшему «секретными кодами», прямо сообщают, что автор хочет действовать профессионально и не хочет задевать достоинство оцениваемого сотрудника (Brown, Levinson, 1987, p. 123).

Проанализированные примеры вербализации оценки в текстах характеристик показали, что имплицитные оценочные смыслы в большинстве случаев выражаются не отдельными лексемами, составляющими само высказывание, а формируются с помощью фоновых знаний реципиента, контекста или использованием средств других уровней языка (грамматических, синтаксических и др.).

К эксплицитным способам выражения положительной оценки автором относится, например, употребление прилагательных и наречий, обозначающих качества личности. Оценочные значения таких лексем конкретны и легко интерпретируются, поскольку либо оценочная сема непосредственно входит в их денотативное значение, либо эти слова приобретают оценочную окраску при интеграции в определенную конструкцию: *Er arbeitete sehr effizient, zielstrebig und sorgfältig und bewies ein gutes Organisationsgeschick. / Он работал очень эффективно, целенаправленно и внимательно, демонстрируя хорошие организаторские способности; Bei üblichem Arbeitsanfall erwies sich Herr ... als zuverlässiger Mitarbeiter. / Г-н ... зарекомендовал себя как надежный сотрудник при обычной загруженности; Herr ... hat unsere Erwartungen stets gut erfüllt. Wir waren mit seinen Leistungen jederzeit zufrieden. / Г-н ... всегда оправдывал наши ожидания. Мы всегда были удовлетворены его работой.*

Однако следует заметить, что иногда оценочные прилагательные вне высказывания (контекста) невозможно однозначно градуировать по шкале оценки, поскольку понятие «оценка» очень субъективно-концептуальное и часто определяется нормами и стереотипами, присущими конкретному человеку.

Оценочные существительные, такие как *Verantwortungsbewusstsein* (ответственность), *Taktgefühl* (тактичность), *Kommunikationsfähigkeit* (коммуникабельность), *Arbeitsleistung* (работоспособность), *Sorgfältigkeit* (исполнительность) и др., также важны для повышения положительной эмоциональной тональности текста и усиления воздействующего эффекта.

В основу шкалы оценивания любой эвфемистической модели положены мерительные отношения, передающие изменения значения соответствующих языковых единиц от отрицательного к положительному смыслу (Морозова, 2022, с. 6). Отсюда критерием оценочных значений у слов в текстах характеристик выступает категория градуальности. Выражение оценки в анализируемых документах может проявляться в разных вариациях.

Оценка *sehr gut* (отлично) эксплицируется, например, по фреквентативным наречиям (*immer, stets* (постоянно)) или фразам в превосходной степени (*vollste Zufriedenheit* (полнейшее удовлетворение), *allerbeste, -er, -es* (наилучшим образом), *außerordentlich zufrieden* (чрезвычайно довольны), *äußerst wertvolle Dienste erweisen* (оказывать чрезвычайно ценные услуги и др.)): *Sein stets professionelles und freundliches Auftreten gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Kunden führte zu einem sehr angenehmen Arbeitsklima, welches seine gesamte Abteilung zu besten Leistungen motivierte. / Его неизменно профессиональное и дружелюбное поведение по отношению к начальству, коллегам и клиентам создавало очень приятную рабочую атмосферу, которая мотивировала весь его отдел работать как можно лучше; Als Projektleiterin zeigte Frau ... Führungsqualitäten. Es gelang ihr immer, die Projektmitglieder auf die Ziele einzuschwören, Diskussionen anzuregen und alle zur aktiven Mitarbeit zu bewegen. / Как руководитель проекта госпожа ... проявила лидерские качества. Ей всегда удавалось добиться приверженности участников проекта целям, стимулировать дискуссии и привлечь всех к активному участию.*

Для оценки *gut* (хорошо) и *ausreichend* (достаточно) характерно отсутствие слов, обозначающих постоянство действия, а также превосходных степеней сравнения прилагательных. Имплицитная положительная оценка выражается в основном посредством качественно-относительных адъективов, подчеркивающих общую положительную квалификацию обозначаемого работника. Образы, продуцирующие нейтральную оценку, лежат в основе следующих высказываний: *Er überzeugte durch sein cooperatives und korrektes Auftreten. / Он произвел на нас впечатление своей отзывчивостью и корректностью; Herr ... zeigte Eigeninitiative und identifizierte sich mit seinen Aufgaben, wobei er uns auch durch seine Einsatzfreude überzeugte. / Г-н ... проявил собственную инициативу и определился со своими задачами, при этом он также поразил нас своим энтузиазмом; Herr ... zeigte ein solides Fachwissen auch in Detailbereichen, welches er folgerichtig in der Praxis zielorientiert und adäquat ein- und umsetzte. / Г-н ... продемонстрировал солидные профессиональные знания, в том числе в деталях областях, которые он впоследствии целенаправленно и адекватно применял и реализовывал на практике.* Во всех контекстах нет прямого упоминания о признанных результатах и успехах, что вполне соотносится со средней оценкой.

В характеристиках, которые соответствуют оценке *befriedigend* (удовлетворительно), уже не расписываются такие качества, как постоянство и блестяще выполненные задачи. Однако и недовольство ни в коем

случае не высказывается: *Herr ... handelte meist professionell. Mit seiner Arbeitsweise waren wir voll zufrieden. / Г-н ... действовал в основном профессионально. Мы были полностью удовлетворены его методами работы; Er hat unseren Anforderungen in jeder Hinsicht entsprochen. / Он соответствовал нашим требованиям во всех отношениях; Herr ... war motiviert und zeigte auch bei schwierigen Aufgaben Initiative und Engagement. / Г-н ... был мотивирован и проявлял инициативу и целеустремленность, даже когда перед ним стояли сложные задачи. Часто встречаются общие фразы, которые можно сказать обо всех, например: ... hat unseren Erwartungen entsprochen. / ... оправдал(а) наши ожидания; Die ihm übertragenen Aufgaben wurden im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt. / Задачи, поставленные перед ним, в целом выполнены к нашему удовлетворению.*

Таким образом, можно констатировать, что степень интенсификации оценки может предопределяться выбором соответствующих слов или определенными морфологическими средствами (степенями сравнения прилагательных (или наречий), словами-усилителями (*sehr*) и др.: *Er war ein leistungsfähiger Mitarbeiter, der stets überdurchschnittliche Arbeitsergebnisse erzielte. / Он был эффективным сотрудником, который всегда добивался результатов выше среднего; Sie ist eine sehr gewissenhafte Mitarbeiterin. / Она очень добросовестный сотрудник; Alle von uns übertragenen Aufgaben erfüllte sie sehr gründlich und zeigte dabei höchste Interesse und genaue Berufskennntnis. / Она очень тщательно выполняла все поставленные нами задачи, проявляла максимальную заинтересованность и точные профессиональные знания.*

Например, положительная тональность текста может реализовываться при помощи суперлатива (Lenk, 2006, S. 234): *Er erledigte immer seine Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit. / Он всегда выполнял свои задачи к нашему полнейшему удовлетворению.* Такая формулировка говорит о том, что сотруднику действительно поставили высший балл. Несомненно, если заменить превосходную степень прилагательного *voll* на обычную положительную, то градус оценочности работы сотрудника заметно снизится. А если далее из фразы убрать наречие *immer* (*всегда*), то это вызовет модуляцию (интенсификацию) отрицательной оценки и добавится импликатура: возможно, человек не всегда работал хорошо: *Er erledigte seine Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit. / Он выполнял свои задачи к нашему полному удовлетворению.*

На основании проведенного исследования можно утверждать, что в семантических структурах лексем, используемых в характеристиках для описания сотрудника, эксплицируются оценочные представления, которые чаще всего соответствуют усредненной норме. Однако под нейтральностью таких единиц, которая явно воспринимается как критерий положительной оценки, может проследиваться имплицитная отрицательная коннотация. Например, оценочное значение формулировки: *Sie verstand es, alle Aufgaben erfolgreich zu delegieren. / Она умела успешно делегировать все задачи – может быть разным.* Если данное определение относится к человеку, который занимал руководящую должность, то умение грамотно передавать часть рутинных, ответственных дел подчиненным, чтобы повысить общую эффективность команды, расценивается однозначно положительно. Если же описывается личность рядового сотрудника, то это выражение приобретает оценку с отрицательным знаком: «Она была ленива и перекладывала работу на своих коллег». Другая, кажущаяся на первый взгляд позитивной фраза из текста характеристики: *Er ging die Aufgaben kreativ an. / К выполнению заданий он подходил творчески – тоже вполне может быть двусмысленной.* Если работник трудился в молодой и динамичной фирме, то такая формулировка свидетельствует о хорошей оценке. Однако если речь идет о самой обыкновенной компании, то это, скорее всего, обозначает, что сотрудник не придерживался традиционных правил.

Ниже представим примеры импликации высказываний, которые вполне могут подразумевать критическую негативную оценку:

Er erreichte meist praktikable Lösungen. / Обычно он добивался практических решений. = бывали и исключения; Seine Arbeitsintensität und Arbeitsqualität entsprachen unseren Erwartungen. / Интенсивность и качество его работы соответствовали нашим ожиданиям. = это минимальные требования;

Sie hat alle ihr übertragenen Arbeiten ordnungsgemäß erledigt. / Она правильно выполняла всю порученную ей работу. = она не проявила инициативы;

In Pünktlichkeit war er stets ein gutes Vorbild. / Он всегда был примером для подражания, когда дело касалось пунктуальности. = но не в других отношениях;

Er bemühte sich, den Anforderungen gerecht zu werden. / Он старался соответствовать требованиям. = хотел, но не смог;

Sie hat sich im Rahmen ihrer Fähigkeiten eingesetzt. / Она прилагала усилия в меру своих возможностей. = она приложила усилия, соразмерные способностям, но мало что сделала;

Sie setzte sich im Rahmen ihrer Fähigkeiten ein. / Она действовала в рамках своих возможностей. = не была способна к выполнению чего-то большего;

Sie hatte die Gelegenheit, sich das notwendige Wissen anzueignen. / У нее была возможность получить необходимые знания. = эта возможность не была использована;

Er versucht, für seine Arbeit Verständnis zu zeigen. / Он старался продемонстрировать понимание своей работы. = особо ничего не делал;

Sie erledigte ihre Aufgaben im Allgemeinen mit Sorgfalt und Genauigkeit. / В общем она выполняла задания тщательно и точно. = иногда могла работать недобросовестно.

Итак, слова и выражения с нейтральной или положительно окрашенной семантикой, благодаря которым в тексты немецких характеристик встраиваются дополнительные прагматические смыслы, следует трактовать как контекстуальные эвфемизмы. Их использование позволяет повысить не только эмоциональную привлекательность таких документов, но и придать им конструктивную тональность.

Заключение

На основании полученных результатов авторами были сделаны следующие выводы:

– Эвфемизация является одним из основополагающих механизмов оформления характеристик с места работы, заключающимся в использовании определенных формулировок, за которыми скрываются конкретные «секретные коды».

– Контекстуальные эвфемизмы, функционирующие в немецких характеристиках, представляют собой языковые единицы, которые по своей лексической природе не обладают эвфемистическим характером. Эвфемистические значения у них развиваются на базе логических образов, возникающих в процессе дешифровки прагматической информации, содержащейся в их семантической структуре.

– Проведенный анализ доказал, что контекстуальная эвфемия имеет прагматическую природу: для идентификации эвфемистического смысла важно не только проанализировать семантическое содержание слова, но и вычлнить прагматическую составляющую значения и его коннотаций, так как именно в них отражаются оценка обозначаемого и отношение к нему со стороны производителя текста.

– Основной коммуникативной интенцией текстов характеристик является конструирование положительного образа участника делового общения. К факторам, предопределяющим использование приемов эвфемизации, относится прежде всего возрастание роли создания корректных отношений в процессе профессиональной коммуникации, основанных на принципах недопущения дискриминации в области труда и занятости.

– Оценка в текстах немецких характеристик не выводится из семантики отдельных слов. Оценочный смысл продуцируется благодаря контексту.

– Слова и выражения, демонстрирующие эвфемистическую направленность своей семантики, всегда актуализируют в рассматриваемых видах текстов положительное или нейтральное эмоционально-оценочное значение, которое формируется только под влиянием определенных контекстуально-ситуативных условий с целью создания эффективной и вежливой коммуникации.

Таким образом, эвфемистический, «двусмысленный» язык характеристик воспринимается скорее не как сокрытие и сокращение, а как изощренная юридическая уловка и запутывание. Чтобы оценить степень косвенности суждений и конструировать правильный смысл высказываний в таких документах, необходимо обладать широким спектром знаний. В процессе когнитивной обработки смысла высказывания существенным оказывается опыт различных ситуаций общения и речевых актов, а также знание форм реализации коммуникативных интенций, условностей эвфемизации, вербализации критики и т. д.

В перспективе было бы интересно изучить предпосылки, средства и способы контекстуальной эвфемии в других сферах коммуникации, например социально-бытовой.

Источники | References

1. Баталов А. А., Аникина А. В. Особенности выражения имплицитной оценки в публицистическом тексте на примере журнала "Vogue" // Власть истории и история власти. 2023. Т. 9. № 1 (43).
2. Зверева М. И. Табу. Политкорректность. Эвфемизм. Соотношение понятий // Филология: научные исследования. 2020. № 6.
3. Малярчук-Прошина У. О. К вопросу о маркерах оценочности в современном публицистическом дискурсе // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Филологические науки. 2016. Т. 2 (68). № 1.
4. Морозова О. А. Эвфемизмы с градуальной семантикой в современном русском языке: автореф. дисс. ... к. филол. н. М., 2022.
5. Нефедова Л. А. Лексические средства манипулятивного воздействия в повседневном общении (на материале современного немецкого языка): дисс. ... к. филол. н. М., 1997.
6. Семенова А. А. Профессиональный имидж сотрудников организаций бюджетной сферы // Бюллетень науки и практики. 2022. Т. 8. № 4.
7. Скулимовская Д. А. Импликатура, presupposition и логическое следствие как когнитивные механизмы интерпретации речевого акта предупреждения // Вестник Иркутского государственного лингвистического университета. 2013. № 3 (24).
8. Фомина Т. А., Дружинин А. С. Контекстуально обусловленное номинативное варьирование на оси эвфемия/дисфемия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Язык и литература. 2023. Т. 20. Вып. 1.
9. Bonacchi S. (Un)Höflichkeit. Eine kulturologische Analyse Deutsch – Italienisch – Polnisch. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag, 2013.
10. Brown P., Levinson S. Politeness: Some Universals in Language Usage. Cambridge: Cambridge University Press, 1987.
11. Dąbrowska A. Eufemizmy w współczesnego języka polskiego. Łask: Oficyna Wydawnicza Leksem, 2006.
12. Dachrodt H., Engelbert V. Zeugnisse richtig formulieren. Mit vielen Mustern und Analysen. Wiesbaden: Springer, 2013.
13. Danninger E. Tabubereiche und Euphemismen // Sprachtheorie und angewandte Linguistik. Festschrift für Alfred Wollmannzum 60. Geburtstag. Tübingen: Gunter Narr, 1982.

14. Goffman E. On Face-Work: An Analysis of Ritual Elements in Social Interaction // Communication in Face-to-Face Interaction / ed. by J. Laver, S. Hutcheson. Harmondsworth: Penguin, 1972.
15. Grice H. P. Logic and Conversation // Syntax and Semantics. N. Y.: Academic Press, 1975. Vol. 3. Speech Acts / ed. by P. Cole, J. Morgan.
16. Huesmann M. Arbeitszeugnisse aus personalpolitischer Perspektive. Gestaltung, Einsatz und Wahrnehmungen. Wiesbaden: Gabler, 2008.
17. Lenk H. E. H. Praktische Textsortenlehre. Ein Lehr- und Handbuch der professionellen Textgestaltung. Helsinki: Yliopistopaino, 2006.
18. Pugatschow V. Faktoren und Merkmale der Manipulation // Das große Lexikon Medien und Kommunikation / hrsg. von L. R. Tsvasman. Würzburg: Ergon-Verlag, 2006.

Информация об авторах | Author information

RU**Петрянина Ольга Валерьевна¹**, к. филол. н., доц.**Ревина Елена Владимировна²**¹ Самарский государственный экономический университет² Самарский государственный технический университет**EN****Olga Valeryevna Petryanina¹**, PhD**Elena Vladimirovna Revina²**¹ Samara State Economic University² Samara State Technical University¹ Petryaninaolga@rambler.ru, ² rev.e.v@mail.ru

Информация о статье | About this article

Дата поступления рукописи (received): 20.04.2024; опубликовано online (published online): 03.06.2024.

Ключевые слова (keywords): контекстуальные эвфемизмы; оценочная направленность сообщения; имплицитная оценка; манипулятивное воздействие; характеристика с места работы; contextual euphemisms; evaluativeness; implicit assessment; manipulative influence; characteristics from the workplace.