

- 3) какая-либо орфоэпическая, орфографическая, грамматическая и стилистическая информация о зафиксированных в нем просторечных лексических единицах;
- 4) темпорально-исторические словарные пометы;
- 5) этимолого-дериватологическая справка;
- 6) авторские цитации или иллюстративные примеры из опубликованных источников и их паспортизация.

Вместе с тем, данный словарь является закономерным и весьма значительным фрагментом русскоязычной просторечной лексикографии на заключительном этапе ее дореволюционного исторического периода.

Список литературы

1. Попов В. М. Словарь воровского и арестантского языка / В. М. Попов. – Киев : Т-во «Печатня С.П. Яковлева», 1912. – 128 с.
2. Рябичкина Г. В. История русской просторечной лексикографии дореволюционного периода / Г. В. Рябичкина. – Пятигорск : ПГЛУ, 2009. – 237 с.
3. Рябичкина Г. В. Социолексикографический анализ «Большого толкового словаря русского жаргона» В.М. Мокиенко и Т. Г. Никитиной / Г. В. Рябичкина // Вестник Пятигорского государственного лингвистического университета. – 2008. – № 2. – С. 31–37.

References

1. Popov V. M. Slovar' vorovskogo i arestantskogo jazyka. – Kiev : T-vo «Pechatnja S.P. Jakovleva», 1912. – 128 s.
2. Rjabichkina G. V. Istorija russoj prostorečnoj leksikografii dorevoljucionnogo perioda. – Pjatigorsk : PGLU, 2009. – 237 s.
3. Rjabichkina G. V. Socioleksikograficheskiy analiz «Bol'shogo tolkovogo slovarja russkogo zhargona» V.M. Mokienko i T. G. Nikitinoj // Vestnik Pjatigorskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. – 2008. – № 2. – S. 31–37.

ПООЩЕНИЕ И НАКАЗАНИЕ КАК СТИМУЛЫ СОБЛЮДЕНИЯ ОФИСНЫХ НОРМ ПОВЕДЕНИЯ В РУССКОЙ, АНГЛИЙСКОЙ И ЯПОНСКОЙ ЛИНГВОКУЛЬТУРАХ

Савинова Алина Валерьевна, старший преподаватель, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева 20а, e-mail: alina.savinova@gmail.com.

Статья повествует о ценности «дисциплинированность» и о стимулах «поощрение» и «наказание», которые заставляют офисных работников следовать правилам и соответствовать офисным нормам поведения в русском, английском и японском бизнесе. Авторы тщательно рассматривают разницу концептуальной интерпретации стимулов “поощрение” и “наказание” в трех лингвокультурах, анализируя как официальные документы компании, которые регулируют поведение в офисе, так и результаты анкетирования, проведенного среди офисных работников в России, Англии и Японии.

Ключевые слова: нормы поведения, ценность, корпоративная культура, дисциплина.

REWARD AND PUNISHMENT AS STIMULI FOR CONFORMING WITH THE OFFICE NORMS OF BEHAVIOUR IN RUSSIAN, ENGLISH AND JAPANESE LINGVOCULTURES

Savinova Alina V., Full-time lecturer, Astrakhan State University, 414056, Russia, Astrakhan, Tatischeva St. 20a, e-mail: alina.savinova@gmail.com.

The article dwells upon the value “discipline” and the stimuli – “reward” and “punishment” – which stimulate or force the office workers to follow the office rules and con-

form with office norms of behaviour in Russian, English and Japanese business. The authors carefully study the difference of “reward” and “punishment” conceptual interpretation in three lingvocultures, analyzing both – the legal company documents, which regulate the behaviour in the office and the results of survey held among the office workers in Russia, England and Japan.

Key words: norms of behaviour, value, corporate culture, discipline.

Современные лингвисты стали ставить перед собой задачу изучения ценностных структур сознания в связи со стремительным ростом количества лингвокультурологических исследований. Однако, несмотря на то что аксиологические исследования в рамках языкознания не являются новым направлением, до сих пор не выработан единый подход и общепризнанная методика изучения ценностей с позиции языкознания. По мнению Е.В. Бабаевой, «объективному изучению ценностей способствует рассмотрение категорий, смежных с изучаемой, но по сравнению с ней более конкретных, фиксируемых в семантике языковых единиц с большей частотностью и легко устанавливаемых методами лингвистического анализа» [1, с. 5]. Одной из таких категорий, по мнению Е.В. Бабаевой, выступает категория социальной нормы. Именно норма выступает в качестве одной из основных форм выражения ценностей. Норма «в большей мере связана с объективным миром. В ней ценность разворачивается и конкретизируется... конкретные нормы выражают соотношение ценностей, их взаимозависимости и переходы» [1, с. 24].

Социальные нормы являются основным регулятором поведения людей в обществе, обеспечивая упорядоченность взаимодействия индивидов в том или ином месте. Описание особенностей систем социальных норм в различных лингвокультурах поможет более четко выделить и понять ценностные ориентиры того или иного общества. При этом офисные нормы поведения представляют особый интерес для изучения в рамках лингвокультурологического подхода.

Известно, что ввиду постоянного роста международного сотрудничества и межкультурного взаимодействия в области бизнеса и экономики, именно глобальная сфера бизнес-операций, а вместе с ними и бизнес-коммуникации, являются предметом особого внимания со стороны ученых. Преследуя цель расширения рынка сбыта, огромное количество компаний основывает официальные представительства своего бизнеса за рубежом, а также организывает совместные предприятия со своими зарубежными партнерами. Такие процессы ставят перед представителями бизнеса целый ряд задач, которые заключаются не только в организации бизнеса в соответствии с нормативными требованиями зарубежной страны, но и в дальнейшем, при наличии мультикультурного рабочего персонала, в умении избежать недопонимания между сотрудниками, принадлежащими к различным лингвокультурам. Как показывает практика, большая часть разногласий и недопониманий возникает именно в офисе, куда компания направляет своих менеджеров для контроля и мониторинга рабочих процессов дочернего предприятия или зарубежного представительства. Возникают проблемы, связанные с различием понимания и интерпретации правил поведения в офисе, отношений между сотрудниками, ведения переговоров и отношения к работе и труду в целом. В частности, японские сотрудники, работающие на совместных российско-японских предприятиях, на работе особенно настороженно относятся к слову «завтра», зная привычку русских откладывать решение многих, даже краткосрочных проблем, на потом, в то время как в японских компаниях сотрудники не покинут рабочее место, пока не решат проблему, вне зависимости от ее срочности, что связано с особым отношением японцев к работе и особенно к компании, на которую они работают.

Таким образом, изучение офисных норм поведения может определить национально-культурные особенности мышления, которые будут отражены в наборе ценностей, существующих в данной среде.

Одной из центральных ценностей, на которую опираются офисные нормы поведения, на наш взгляд, является дисциплинированность. Дисциплинированность

находит свое безусловное отражение в поведении сотрудников, которые осуществляют рабочую деятельность в соответствии с определенными нормами, установленными как в законодательных документах, так и в деловой документации (контракт, предписание, приказ). Здесь возможно предположить, что в зависимости от бизнес-культуры данные ценности будут иметь различную специфику (представление об эффективном управлении в российском бизнесе не то же самое, что в японском).

В данной статье предлагается рассмотреть семантические и прагматические особенности стимулов, которые являются способами поддержания дисциплины, а соответственно, и уровня дисциплинированности офисных сотрудников.

В социологии различают три вида дисциплины: внутреннюю дисциплину, или самодисциплину (предполагает глубокое усвоение членами общества всех норм, регулирующих поведение людей), дисциплину, основанную на материальной заинтересованности, и дисциплину, основанную на применении санкций, то есть опирающуюся на внешние стимулы [6].

Дисциплина не существует сама по себе, тот или иной вид дисциплины обусловлен либо волевыми качествами человека, как, например, при самодисциплине, либо опирается на внешние стимулы: в бизнес-дискурсе, в частности, это может быть материальный стимул в виде поощрения (премия, вознаграждение) либо стимул в виде дисциплинарных мер.

Таким образом, главными стимулами для соблюдения дисциплины являются наказание и поощрение.

Анализ содержания данных стимулов в трех бизнес-дискурсах поможет понять, каким образом и за счет каких механизмов происходит поддержание дисциплинированности, а также какие ценностные составляющие бизнес-деятельности выходят на первое место.

Для начала рассмотрим, каким образом данные стимулы представлены в нормативных документах трех бизнес-дискурсов.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), которые являются основным официальным документом, определяющим нормы поведения сотрудников компании в России, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) регламентируют условия поощрения или наказания сотрудников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и за совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей) соответственно (ст. 191 и 192 ТК РФ) [3]. Разделы ПВТР, которые содержат информацию по поощрению или наказанию, могут именоваться «поощрения за успехи в работе», «ответственность за нарушение трудовой дисциплины», «поощрения за труд», «взыскания за нарушения», «дисциплинарные проступки», «ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков», «дисциплинарные взыскания» и др.

Таким образом, при общей трактовке стимула поощрения он может быть применен в отношении сотрудника либо за «успехи в работе», либо просто за «труд».

Анализ разделов о поощрении в ПВТР показал, что меры поощрения могут применяться в следующих случаях: за образцовое выполнение трудовых обязанностей, добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции и качества оказания услуг, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, инициативность и другие профессиональные успехи.

Среди основных видов поощрения можно выделить объявление благодарности, награждение почетной грамотой, ценным подарком, представление к званию «лучшего» по профессии, выдача премии.

В английском Employee Handbook (примерный эквивалент ПВТР в английском бизнесе) данный стимул представлен в разделе под названием “reward policy”. Однако стимул вознаграждения в английском бизнес-дискурсе кардинально отличается от русского и представляет собой систему бонусов, размер и условия выдачи которых зависят от той должности, которую занимает сотрудник, и его круга обязанностей.

Главной целью внедрения системы бонусов ставится решение многих бизнес-задач и задач управления персоналом. Среди них могут быть такие: повысить производительность труда, сконцентрировать усилия сотрудника на основных задачах, повысить мотивацию, установив четкую связь между производительностью и оплатой, создать желаемую «рабочую культуру», начисляя бонусы, например, за хорошую посещаемость и отсутствие опозданий.

Каждая компания применяет свою стратегию, в зависимости от того, какие бизнес-задачи она перед собой ставит. Бонусы являются разовыми выплатами и могут выплачиваться раз в год, раз в полгода, к Рождеству, Новому году.

Таким образом, в отличие от довольно абстрактно сформулированной системы вознаграждения, предусмотренной российским законодательством, системы бонусов в английских компаниях представляют их сотрудникам конкретные требования, при соответствии которым они получают вознаграждение. В некоторых Employee Handbook были выявлены целые системы градаций профессиональных навыков сотрудника и соответствующую им сумму выплачиваемых бонусов. Следовательно, в то время как российский сотрудник стремится к абстрактно обозначенным во всех ПВТР «образцовому выполнению трудовых обязанностей», «повышению производительности труда» или «улучшению качества» и т.д., английский работник прекрасно знает, чему ему необходимо соответствовать, чтобы получить премию.

В такой схеме также раскрывается характер стимула вознаграждения как способа поддержания уровня дисциплинированности. Признание выполнения трудовых обязанностей образцовыми или добросовестными в русском бизнесе полностью зависит от мнения руководства, в то время как в английском система вознаграждений является более объективной, так как в ней существуют четко прописанные критерии оценки работы и соответствующее им вознаграждение. Иными словами, простому сотруднику российской компании, не имеющему полномочий признать свою трудовую деятельность образцовой, остается надеяться на благосклонность своего руководства, а, следовательно, и вознаграждение как стимул к соблюдению трудовой дисциплины является абстрактным образованием, в то время как английская система бонусов подразумевает соответствие работника тем условиям и достижение той цели, которые поставило перед ним руководство. Здесь проявляется особенность типично западной, ориентированной на цель, и типично российской, ориентированной на руководство, модели бизнеса [4].

В японском варианте ПВТР 就業規則 (shu:gyo:kisoku) стимул вознаграждения представлен в разделе 褒賞 (ho:sho: – вознаграждение). В зависимости от политики компании меры поощрения могут определяться в следующих случаях: 業務に誠実で社員の模範となる時 (если преданно выполняет свою работу и становится примером для других), 業務能率が著しく優れている時 (при выдающейся производительности труда), 国家的、社会的功績があり、社員の名誉となる様な行為のあった時 (когда имеются заслуги перед государством или обществом, совершил действие, которое делает честь сотруднику) и др. Главным вознаграждением в таких случаях выступают почетная грамота и ценный подарок.

Денежные вознаграждения называются 賞与 (sho:yo – премия), и хотя само слово подразумевает, что данная выплата производится за какие-либо достижения в работе, 賞与 получают все постоянные сотрудники компании. В Японии это считается одним из способов распределения между всеми прибыли (общего блага группы), которую сотрудники как члены группы (в данном случае компании) заработали совместным трудом [9]. В такой схеме отражается особенность японского группизма, и в определенном смысле это нельзя назвать вознаграждением. Можно предположить, что для японских сотрудников вознаграждение необязательно является стимулом для соблюдения дисциплины.

Еще одним стимулом к соблюдению дисциплины является применение дисциплинарных санкций.

Согласно трудовому законодательству РФ, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ) [3]. При этом до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ) [3]. Практически во всех изученных ПВТР в случае первого и второго вида дисциплинарного взыскания работник полностью или частично лишается премии.

Некоторые ПВТР ограничиваются положениями, указанными в законодательстве, то есть указывают, что дисциплинарная мера налагается за нарушение трудовой дисциплины, но в большинстве все же четко прописываются все возможные случаи, особенно это касается прогулов и опозданий.

В английских Employee Handbook содержание политики наказаний компании можно найти в разделе “Disciplinary Procedure”. Следует отметить, что во всех Employee Handbook перед описанием процедуры наложения дисциплинарной меры обязательно указываются задачи данной процедуры, зачем она нужна и на что направлена. Например: “the objective of the disciplinary procedure is to help and encourage all staff to achieve and maintain a high standard of conduct, attendance and job performance”. В некоторых “Disciplinary Procedure” можно найти вступления близкие к содержанию следующего: “XXX believe in creating a working environment where our employees know what is expected from them – this includes following reasonable instructions, complying with the terms of their contract of employment and adhering to the XXX’s conduct policy, security and compliance standards. We believe in managing our employees fairly and consistently, but where conduct does not meet our expectations, we will discuss the improvements required and take whatever action is required”.

Таким образом, работодатель прежде всего отмечает, что он ожидает от сотрудника соблюдения правил и стандартов, а если поведение сотрудника не оправдывает данные ожидания (does not meet our expectations), будут обсуждаться необходимые коррективы данного поведения (discuss the improvements) и предприниматься необходимые меры. Кроме того, в подобного рода формулировке можно вновь проследить ранее выявленную особенность английской дисциплинированности – контроль.

Причиной наложения дисциплинарной ответственности могут стать unsatisfactory performance (below requirements), misconduct (poor timekeeping, persistent absenteeism, call avoidance, abusive or offensive language etc.), gross misconduct (violence, dishonest, abuse of harassment policy, theft, breach of confidentiality etc.). Сам дисциплинарный процесс включает в себя четыре основные стадии:

1) verbal warning, где с провинившимся сотрудником проводится беседа и еще раз доводится до его сведения: соответствие какому стандарту и соблюдение какого правила от него ожидается;

2) written warning, где в случае, если сотрудник не исправился, предупреждение и его причины уже фиксируются письменно;

3) final written warning – четкое постановление о тех последствиях, которые ожидают провинившегося сотрудника;

4) dismissal.

Четкое описание всевозможных наказуемых проступков и четкая процедура применения дисциплинарных мер отражают особенный характер дисциплины, применяемый западными и американскими бизнес-организациями. Такая дисциплина называется progressive discipline – прогрессивная дисциплина. При этом discipline в данном контексте используется в значении “punishment”. Термин «прогрессивная» обозначает тот факт, что существует некая иерархия наказаний, применение которых прямо пропорционально серьезности проступков и их числу [7].

Стоит отметить, что многими российскими компаниями также предпринимаются попытки практиковать такой вид дисциплины. Например, к трем основным видам дисциплинарного взыскания добавляется также строгий выговор, хотя он не предусмотрен трудовым законодательством. Однако четкого описания процедуры в ПВТР все же нет. Это также можно объяснить тем, что, в то время как западные менеджеры по персоналу в большей степени видят в дисциплине как наказании развивающее воздействие на работников, которое способствует их профессиональному росту, российская система дисциплинарных мер пока рассматривает дисциплинарные наказания как способ заставить работника подчиняться правилам.

В японском 就業規則 (syu:gyo:kisoku) в разделе 懲戒 (cho:kai – «дисциплинарное взыскание») выделяется 5 видов дисциплинарных мер: 譴責 (досл. «порицание»), 減給 («понижение жалованья»), 出勤停止 («временное приостановление рабочей деятельности»), 減給の上出勤停止 («понижение жалованья и временное приостановление рабочей деятельности»), 解雇 («увольнение»).

Следует отметить, что в случае применения первых четырех дисциплинарных мер сотрудник обязан написать так называемый 始末書 (shimatsusho).

始末書 (shimatsusho) определяется в толковых словарях следующим образом: 自分の責任によって起きた事故・不始末をわびる・謝罪するため一部始終をかきしるした文書 (документ, который пишет ответственный за какое-либо происшествие или халатность, где он полностью указывает все обстоятельства происшествия и приносит извинения) [8].

Таким образом, главная цель, которую преследует данный документ, это заставить сотрудника размышлять над своим проступком и принести извинение за предоставленные неприятности. В содержании данных документов чаще всего используются фразы типа 大変なご迷惑をおかけし、誠に申し訳ございませんでした («я доставил большое беспокойство, нет мне прощения»), 二度とこのようなことのないよう誓約するあかしとして本書を提出いたします («как свидетельство тому, что я больше никогда не совершу подобного поступка, я даю свое письменное обещание в данном документе»).

Практика написания подобных записок распространяется не только на рабочие учреждения Японии. Так, например, в школах или университетах Японии провинившиеся ученики обязаны писать 反省文 (hanseibun), что-то вроде сочинения-размышления о своих действиях с последующими извинениями за свой проступок.

Таким образом, можно отметить, что система дисциплинарных мер в японском бизнесе преследует цель вызвать у сотрудника, нарушившего дисциплину, раскаяние и получить письменные извинения. Хотя уже всеобщее осуждение коллег является важным фактором, регулирующим поведение сотрудников в фирме, и в какой-то мере будет являться наивысшей мерой наказания (работник будет исключен из группы, и даже если его не уволят, подорванная репутация в коллективе сделает его «белой вороной»). В написании 始末書 (shimatsusho) можно видеть еще форму проявления ритуализированности японского поведения: совершил ошибку – поразмыслий над этим – извинись.

В ПВТР также имеется положение о том, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, или, как чаще принято его называть, объяснительную записку. Объяснительная записка определяется в словаре терминов делопроизводства как «сообщение должностного лица, поясняющее какое-либо действие, факт, происшествие, представляемое вышестоящему должностному лицу» [5]. Основной целью данного документа является объяснение причины, по которой был совершен тот или иной проступок. Иными словами, работодатель дает шанс провинившемуся оправдать свои действия.

Кроме того, среди офисных работников английских, российских и японских компаний был проведен психолингвистический эксперимент. В эксперименте принимали участие 300 респондентов – по 100 от каждой лингвокультуры. Все носители на момент проведения эксперимента являлись работниками бизнес-организаций в возрасте от 25 до 50 лет.

Опрос респондентов, которым было предложено назвать самую эффективную дисциплинарную меру в процессе регулирования трудовой дисциплины, показал, что для русских респондентов самым сильным стимулом остается финансовый фактор – 71 % опрошиваемых. Из них 63 % считают, что при материальном стимулировании наиболее эффективным будет страх потерять деньги (снижение/сокращение зарплаты, лишение премии, штраф, финансовое наказание, наказание рублем, денежное манипулирование и т.д.), 8 % считает, что именно перспектива получить вознаграждение заставит сотрудника соблюдать дисциплину. При этом 10 респондентов сделали уточнения: «для нашего народа», «для наших людей». 8 % относят к самой эффективной мере замечание (6 %) и выговор (2 %), 3 % полагают, что такой мерой считается контроль за исполнением обязанностей. Остальные результаты также включают в себя: выяснить истинную причину нарушения (4 %), контроль над исполнением (3 %), перевод на более низкую должность (2 %), моральное наказание/общественное порицание (2 %), беседа с руководителем (2 %), лишение привилегий (2 %), взаимопонимание и соучастие (1 %), жесткая мотивация (1 %), никакая (1 %).

Реакции английских респондентов прямо пропорционально отражают систему прогрессивной дисциплины. 100 % сотрудников английских компаний назвали ту или иную составляющую процесса дисциплинарного разбирательства. Среди них: warning (53 %), включая verbal warning (23 %), written warning (27 %), final warning (3 %), dismissal/firing/termination/sacking (18 %), disciplinary hearing (10 %), а также действия, которые подразумевают предварительное обсуждение со своим начальником (10 %) – talk with manager, discussions into the reasoning why you are being disciplined, discussing the situation first, adults should be able to resolve matters with simple conversation that involves honest conversations and listening, реакции, связанные с материальным стимулированием (7 %) – losing money as a result of misconduct, pay cut, deducting a week salary, и с контролем исполнения обязанностей (2 %) – performance monitoring and action plans for improved behaviour, performance control.

Следует отметить, что некоторые реакции английских респондентов содержали все ступени процедуры применения дисциплинарных мер, то есть английские сотрудники хорошо представляют себе этот процесс, что он в себя включает и как строится, в отличие от их русских коллег, которые, выделяя финансовый фактор как основной стимул к соблюдению дисциплины, называют такие меры, как снижение или лишение зарплаты, а также штрафы, применение которых, кстати, противоречит трудовому законодательству РФ. Однако это также может быть связано с тем, что многие российские работодатели активно применяют данные меры, несмотря на то что они являются противозаконными.

Опрос японских респондентов показал, что большая часть считает увольнение самой эффективной мерой в процессе регулирования трудовой дисциплины – 41 % (免職 (увольнение со службы) 解雇 (увольнение)). На наш взгляд, увольнение можно рассматривать как исключение из группы. Увольнение – самое страшное, что может произойти с японским сотрудником. Для японца быть уволенным – оказаться ненужным, выброшенным из группы, где он не смог выполнить свою роль. На втором месте стоит финансовое манипулирование (27 %) – 減俸 (уменьшение жалования), 減給 (понижение зарплаты) 罰金(штраф). Кроме того, отмечаются такие меры, как разговор с начальником или предостережение (12 %) – 注意喚起/戒め(предостережение), 訓告/譴責 (выговор¹). Среди остальных мер называются также 異動 (перевод в другой отдел) (7 %), 出勤停止 (временное

¹ Часто официально не является дисциплинарной мерой; дословно переводится как «проповедь»; представляет собой выслушивание наставления от своего непосредственного руководителя.

отстранение от работы) (5 %), 社会貢献 (привлечение к общественным работам) (4 %), 対象の罪と罰の内容公示 (публичное объявление нарушения и наказания) (2 %). Также некоторые респонденты дали следующие ответы: 懲戒が規律を管理にとじゃ有効とは思わぬ («не считаю, что дисциплинарное наказание может являться эффективным для установления дисциплины») (1 %) и 有効性が最も高いのは、懲戒の存在だと思います («самое эффективное – это само существование дисциплинарных мер») (1 %).

Рассмотрев то, как способы поддержания дисциплинированности – поощрение и наказание – актуализируются в нормативной документации и в реакциях респондентов, результаты можно представить в виде следующей таблицы.

Таблица

Способы поддержания дисциплинированности

	Стимул-наказание	Стимул-поощрение	Самый эффективный способ по мнению респондентов
Рус.	За нарушение трудовой дисциплины Способ заставить подчиняться	За успехи в работе и труде Зависит от мнения руководителя	Финансовое стимулирование
Англ.	За каждый проступок – соответствующее наказание (метод прогрессивной дисциплины) Способ оказать развивающее воздействие	За выполнение поставленных задач (система бонусов) Зависит от самого сотрудника, от его способности соответствовать поставленным перед ним задачам	Любая из мер прогрессивной дисциплины
Япон.	За каждый проступок – соответствующее наказание Способ заставить раскаиваться и принести извинение	Нельзя считать стимулом (выплата бонусов обязательна для всех) Является одним из способов распределения благ, достигнутых в результате совместного труда	Исключение из группы

Как видно из таблицы, природа стимулов к соблюдению дисциплины в российской, английской и японской бизнес-культурах существенно отличается. Это, безусловно, связано как с большими отличиями в стратегиях управления персоналом, так и с различиями систем моральных установок и их иерархий, в том числе и рассматриваемой ценности – «дисциплинированность» – в русской, английской и японской лингвокультурах.

Анализ семантики и прагматики конкретных видов норм, представленных в официальных документах, регламентирующих поведение офисных сотрудников, выявление национальных особенностей отношения к этим нормам посредством психолингвистического эксперимента поможет уточнить и расширить характеристики изучаемой ценности.

Список литературы

1. Бабаева Е. В. Концептологические характеристики социальных норм в немецкой и русской лингвокультурах / Е. В. Бабаева. – Волгоград : Перемена, 2003. – С. 4–20.
2. Тимонина И. Л. Корпоративная культура Японии: общее и особенное – Портрет современного японского общества / И. Л. Тимонина. – М. : АИРО-XXI, 2006. – С. 111–129.

3. Трудовой кодекс РФ, 2010–2011. – Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru/>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
Корпоративная культура современного российского бизнеса. – Режим доступа: http://www.rhr.ru/text/digest_12.12.05.doc, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
4. Краткий словарь терминов из области делопроизводства. – Режим доступа: <http://determiner.ru/dictionary>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
5. Энциклопедический социологический словарь / под общ. ред. Г. В. Осипова. – М. : ИСПИ РАН, 1995.
6. Progressive Disciplinary action. – Режим доступа: http://humanresources.about.com/od/discipline/Progressive_Disciplinary_Action.htm, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. англ.
7. ビジネス経済学辞典. Business and Management dictionary. – 中央経済社, 2006.
8. 賞与 (ボーナス) 制度 (Система поощрения). – Режим доступа: <http://www.crosscurrents.hawaii.edu>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. яп.

References

1. Babaeva E. V. Konzeptologicheskie karakteristiki social'nyh norm v nemeckoj i russkoj lingvokul'turah. – Volgograd : Peremena, 2003. – С. 4–20.
2. Timonina I. L. Korporativnaja kul'tura Japonii: obwee i osobennoe – Portret sovremennogo japonskogo obwestva / I. L. Timonina. – М. : AIRO-XXI, 2006. – S. 111–129.
3. Trudovoj kodeks RF, 2010–2011. – Rezhim dostupa: <http://www.trkodeks.ru/>, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.
Korporativnaja kul'tura sovremennogo rossijskogo biznesa. – Rezhim dostupa: http://www.rhr.ru/text/digest_12.12.05.doc, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.
4. Kratkij slovar' terminov iz oblasti deloproizvodstva. – Rezhim dostupa: <http://determiner.ru/dictionary>, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. rus.
5. Jenciklopedicheskiy sociologičeskij slovar' / pod obw. red. G. V. Osipova. – М. : ISPI RAN, 1995.
6. Progressive Disciplinary action. – Rezhim dostupa: http://humanresources.about.com/od/discipline/Progressive_Disciplinary_Action.htm, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. angl.
7. ビジネス経済学辞典. Business and Management dictionary. – 中央経済社, 2006.
8. 賞与 (ボーナス) 制度 (Sistema poowrenija). – Rezhim dostupa: <http://www.crosscurrents.hawaii.edu>, svobodnyj. – Zaglavie s jekrana. – Jaz. jap.

ОБРАЗЫ АНТИЧНЫХ БОГИНЬ СУДЬБЫ В ПОЭЗИИ ВАЛЕРИЯ БРЮСОВА

Арефьева Наталья Генриевна, кандидат филологических наук, доцент, Астраханский государственный университет, 414056, Россия, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а, e-mail: yaroslavarefiev@yandex.ru.

В статье исследуются античные мифологические образы богинь судьбы в поэтической рецепции Валерия Брюсова. Выявляются различные интерпретации этих образов в раннем и позднем творчестве русского символиста.

Ключевые слова: мотив, мифопоэтический образ, судьба, демон, трактовка.

IMAGES OF ANTIQUE GODDESSES OF DESTINY IN VALERIY BRYUSOV'S POETRY

Arefyeva Natalia G., Candidate of Philology, assistant professor, Astrakhan State University, 414056, Russia, Astrakhan, 20a, Tatishchev st., e-mail: yaroslavarefiev@yandex.ru.

In the offered article analyses antique mythological fate's gods in Valery Brjusov's poetic reception. In this paper reveals various interpretations of these images in the early and late works of Russian symbolist.

Key words: motive, mythopoeics image, fate, demon, interpretation.

Тема судьбы занимает особое место в творчестве Валерия Брюсова, в частности, в поэзии. Нередко в стихах поэта судьба персонифицирована, то есть предстает в открыто мифологической форме – в образах классических античных богинь судьбы.

Согласно воззрениям древних греков, судьба каждого человека (и даже божества) предопределена при рождении, и ее невозможно избежать. В Элладе судьбу олицетворяли три богини-мойры. Их называли богинями-пряжами, так как Клото начинала прясть нить человеческой судьбы, Лахесис продолжала работу первой богини, одновременно разматывая нить (в другой версии она давала жребий и определяла длину нити жизни), Атропос перерезала пряжу, то есть человеческую жизнь. Образ одной из таких богинь-мойр воплощается в ранней поэзии В. Брюсова:

*Ребенком я, не зная страху,
Хоть вечер был и шла метель,
Блуждал в лесу, и встретил пряжу,
И полюбил ее кудель.
И было мне так сладко в детстве
Следить мелькающую нить,
И много странных соответствий
С мечтами в красках находить [курсив мой – Н. А. 2, I, 143].*

«Кудель» – мифопоэтический образ, означающий жребий героя. В строчках: «И полюбил ее кудель...» – прочитывается «стоическое» восприятие автором стихотворения своей судьбы, точнее, его любовь к судьбе, предопределенной роком. Примечательно то, что мотив предопределенности судьбы в стихотворении сочетается с мотивом узнавания своего будущего: в нити пряжи он смог прочесть различные этапы своей сложной и «многоцветной» судьбы: