

ДИСКУРСИВНЫЕ СТРАТЕГИИ БИЗНЕС-БЛОГА

Описываются дискурсивные стратегии, определяющие характер коммуникативного взаимодействия в дискурсе бизнес-блогов на примере блога на сайте Harvard Business Review. Проанализировав один из его тредов, автор приводит примеры реализации кооперативных, аргументативных (конфронтационных) и самопрезентационных дискурсивных стратегий блоггеров. Полученная система может быть положена в основу классификации дискурсивных стратегий современного англоязычного бизнес-блоггинга.

Ключевые слова: дискурс; бизнес-блог; коммуникативная стратегия; дискурсивная стратегия.

Целью работы является описание дискурсивных стратегий, определяющих характер коммуникативного взаимодействия в дискурсе бизнес-блогов.

Согласно нашей классификации [1. С. 48, 66], дискурс бизнес-блогов является одним из подвидов бизнес-дискурса, чья специфика определяется его существованием в Интернете, т.е. в электронной информационной сети (англ. net – сеть, web – сеть, паутина), поэтому мы относим его к сетевым дискурсам (другие исследователи используют в этом значении также термины «виртуальный», «электронный» или «компьютерный»).

Бизнес-блоггинг является новым и актуальным полем междисциплинарных исследований для лингвистов, коммуникативистов, специалистов в сфере информационных технологий, связей с общественностью, рекламы и маркетинга.

Мы понимаем под «бизнес-блогами» блоги деловой тематики, т.е. специализированные веб-сайты, на которых происходит обсуждение широкой проблематики бизнеса, предпринимательства, менеджмента, экономики, финансов и т.п.

Дискурс бизнес-блогов является институциональным [2. С. 55], поскольку действие и взаимодействие индивидов происходит в определенной общественной сфере коммуникации, и прагматическим, т.к. в нем актуализируются определенные коммуникативные стратегии, или, по определению известного западного дискурсолога Т. ван Дейка, «контекстуальные макростратегии» [3. С. 15]. Общение людей направлено на сближение (солидаризацию) или на удаление (дистанцирование). Эти два направления коммуникативной практики можно представить, как глобальные стратегии общения, иными словами, – макростратегии. Макростратегия может быть классифицирована как больший или меньший набор отдельных частных стратегий – микростратегий [4. С. 13].

Согласно постулатам психолингвистики и социолингвистики межличностное взаимодействие составляет основу любой коммуникации, а также является манифестацией социальной функции общения (см., например, Леонтьев; Дридзе; Звегинцев; Наер). Поскольку речевая коммуникация понимается как целенаправленная деятельность носителей языка [5. С. 3], возникает необходимость в определении такого понятия, как коммуникативная / дискурсивная стратегия. Поскольку дискурс является реализацией коммуникации, мы в данном исследовании используем понятия «коммуникативная стратегия» и «дискурсивная стратегия» как идентичные.

Коммуникативное взаимодействие характеризуется наличием цели и мотива, результативностью, нормативностью. В соответствии с этими факторами коммуни-

каны, регулируя поведение друг друга, осуществляют совместную деятельность. Иными словами, коммуникативное взаимодействие носит стратегический характер (Goffman и др.). Таким образом, наиболее адекватное отражение коммуникативное взаимодействие в дискурсе получает именно в дискурсивных стратегиях.

Мы, вслед за Е.В. Ключевым [5. С. 10–11], понимаем под *стратегией* совокупность запланированных говорящим заранее и реализуемых в ходе коммуникативного акта теоретических ходов, направленных на достижение коммуникативной цели. Представление о способе объединения этих теоретических ходов в единое целое (коммуникативную стратегию) называется коммуникативной интенцией, которая и есть движущая сила коммуникативной стратегии.

Выбор той или иной дискурсивной стратегии производится в соответствии с глобальной целью дискурсанта, а таковой, по мнению многих ученых, является наличие установки на кооперацию либо отсутствие такой установки, что позволяет говорить о двух типах дискурсивных стратегий: кооперативной (гармоничной), или стратегии сближения, и некооперативной (конфронтационной, дисгармоничной), или стратегии дистанцирования (Сергеев; Тарасова; Рытникова; Плотнокова; Gumperz и др.).

Изучение стратегий речевого взаимодействия (т.е. дискурсивных стратегий) привлекает внимание исследователей уже несколько десятилетий. Разработка понятий стратегии и тактики речевого общения изначально связана с трудами основоположников теории речевых актов (Остин; Серль). Рассмотрение высказывания как орудия речевого действия и воздействия с определенной целью является основополагающим моментом теории речевых актов. В прагмалингвистической теории разрабатывается когнитивное понимание коммуникативной стратегии, которое проявляется в ее характеристике как серии когнитивных операций (Дейк; Кинч; Залевская; Плотнокова и др.). В исследованиях дискурса выделяется ряд тактик разговора (конверсационных тактик) (Демьянков; Дейк; Борисова и др.).

Многочисленные работы посвящены изучению коммуникативных стратегий в рамках теории речевого воздействия (Блакар; Николаева; Петренко; Плотнокова; Хобракова). На основе теории аргументации (Ивин; Eemeren, Grootendorst) выделяются аргументативные и псевдоаргументативные (манипулятивные) стратегии и тактики (Сентенберг; Карасик; Панкратов; Полетаева). Описываются коммуникативные техники, нацеленные на подчинение партнера (compliance-gaining studies) – речевые стратегии подчинения и стратегии самопрезентации (Иссерс; Мытарева; Jucker и др.).

Рассмотрим дискурсивную специфику современного англоязычного блог-дискурса бизнес-тематики на примере блога на сайте авторитетного американского издания деловой тематики Harvard Business Review (HBR), находящегося по адресу <http://blogs.hbr.org/>. Для этого проанализируем один из его тредов [6]. Под тредом (от англ. thread – нить, основная линия повествования) традиционно понимается интернет-публикация, состоящая из исходной статьи (сообщения) и ответов-комментариев, присланных читателями (блоггерами).

В нашем случае автор представлен ссылками на его (ее) известные публикации: *Tamara J. Erickson has authored the books Retire Retirement, Plugged In, and What's Next, Gen X? She is the co-author of four Harvard Business Review articles and the book Workforce Crisis*. Примечательно, что после этого «официального» представления автор далее именуется сокращенным, неформальным вариантом имени – *Tammy* – вместо полного *Tamara*, что сразу же задает демократичный тон общения.

В начале треда, перед заголовком статьи, предлагается тематическая классификация статьи, т.е. читатель сразу же оповещается, что будет обсуждаться в ней (и эта «макро-тема» вводится кратко – предложением *On* с двоеточием: в данном случае это *On: Talent management, Generational issues*).

Затем следует название статьи, причем, как это нередко бывает в бизнес-медиа, вновь с уточнением, вводимым двоеточием (*Communication Predictions for 2010: Five Changes in the Way We Work*), а также время и дата размещения в блоге и количество комментариев (последний показатель позволяет сразу же оценить, вызвал ли материал значительную ответную реакцию блоггеров):

3:15 PM Wednesday January 6, 2010 | Comments (36).

Статья сопровождается набором коммуникационных возможностей (отправить текст по электронной почте, разместить в социальных или иных сетях, распечатать и т.п.: *Email, Tweet This, Post to Facebook, Share on LinkedIn, Print*, а также ссылками на другие статьи по данной тематике *More on: Economy, Morale, Recession* и «соотносимые (информационные) продукты» *Related Products*, которые сразу же предлагается просмотреть и купить.

Сама статья достаточно персонифицирована: в самом начале фигурирует местоимение первого лица единственного числа *I predict*, что придает материалу «личностный» характер и побуждает в дальнейшем читателей высказывать свои мнения. Это же первое лицо местоимения вновь появится и в конце статьи, «окольцовывая» ее: *My favorite change is the growth in what I like to call «communities of adults» – a philosophy of recasting the employment relationship from one of paternalistic care to adult choice... I expect we'll see...*

Сразу задаются тематические бинарные оппозиции социальных объектов обсуждения – работников и работодателей: *those who work and those who pay to have work done, employee – employer*. В начале статьи вводится и основная **семантическая доминанта**, составляющая социоэкономический контекст обсуждаемой проблематики: в первых же предложениях пять раз упоминается термин «рецессия»:

Most of these trends have been percolating for some time – many stemming back to the 1981 recession, and its then-startling lay-offs. The most recent recession accelerated and intensified the changing nature of the relationship. Recessions unquestionably leave a mark on the way we work... The recession of 2008/09 was significantly different from previous recessions in two important ways: the use of pay cuts and furloughs to reduce costs, а также сопутствующие ему понятия увольнений, урезаний зарплат и иных трудностей: lay-offs, pay cut, take a pay cut or risk getting the sack, unpaid days, or weeks.

Автор задает риторические вопросы, критикуя методику расчета оплачиваемого рабочего времени: *What is a «day?» Eight hours? Twenty percent of the time I normally work each week?... If they only want me to work four days a week, why am I working more than 32 hours?*

Формируется особая повторяющаяся **синтаксическая структура** текста: номинация (аспекта) проблемы – типе – раскрытие темы, например:

Competition for discretionary energy – Engagement has been a hot topic in talent management circles for the past decade. But its benefits have focused primarily on attracting and retaining employees. Increasingly, managers' focus will shift to competing for an employee's discretionary energy – competing with other priorities in the employee's life, including other options for work – but also competing against employees who are only «going through the motions». More and more of the work in today's economy cannot be done rotely – success requires a spark of extra effort, creativity, collaboration, and innovation.

More diverse arrangements – By now, most companies have put a variety of flex work options on the books. In 2010, I believe these arrangements will begin to take hold in significant ways, driven by employee preferences, facilitated by new technologies, supported by new managers who themselves are more comfortable with virtual work.

Transparent, «adult» arrangements – My favorite change is the growth in what I like to call «communities of adults» – a philosophy of recasting the employment relationship from one of paternalistic care to adult choice.

Статья заканчивается вопросом к читателям с одновременным призывом выразить свое мнение: *What are your thoughts? Are you ready for the changes ahead?*

После теста даются ссылки на упоминание или цитирование статьи в других материалах блогов и предлагается разместить свой комментарий: *Listed below are links to weblogs that reference (the article)... Add a comment.*

Затем следуют данные читателями-блоггерами комментарии. Проанализируем использованные в них **дискурсивные стратегии**.

1. **Согласие** с автором, как правило, сопровождается описанием собственного опыта и благодарностью за статью (за поднятие социально значимой проблемы) или положительной оценкой материала:

a) *I agree with this very well thought out list. In addition, I have seen more and more people going into business for themselves – whether that's actually starting a business, or finding that second revenue stream by treating themselves as one... On that note, I expect to see, as you*

mentioned in #4, more diverse arrangements. Company's (probably younger start ups especially) doing more to keep their employees happy and around – working from home, days off, etc. People like that stuff and young companies know it – that's probably part of why they were started. Thanks for this article! – Patrick.

б) I agree with this as well. What I notice that most of these points have in common is that work is becoming more self-directed. That means that organizations need to adopt new strategies to keep people interested and engaged and leadership needs to shift to more transparency, flexibility, collaboration.

Good stuff! – Heidi

в) I particularly like the transparent arrangements idea. For too long I've watched (in particular) large organisations behave in a parent/child manner with employees and then wonder why folk won't just get on and do stuff. I spotted Dan Pink writing about self appraisal too recently – so here's hoping you, he, me and hey everyone can set about making this a great thing to happen. Well done! – Doug Shaw.

г) That's great! We've been talking about life quality for many years but the organizations still managing in an old model way. Now is time to definitely arrange working time with life time in order to be more proactive and creative.

Hope this idea gets in Brazil soon! Xx – Michele Keller

д) Hi Tamara,

This was a very nice article, I've enjoyed reading it. In my opinion the crisis brought more psychological freedom to employees, as they were somewhat forced to evolve. Once you've been through a rough patch (pay cut, being layed off, or searching for a new job and eventually finding one in a bad economy), all that makes you more confident. Difficulty is no longer the feared unknown, but something you have learned you can manage. Regards, – Adina Dinu (здесь и в следующих четырех комментариях встречаются нечастые случаи персонализированного обращения к автору по имени: из 36 комментариев всего в пяти к автору обращаются по имени – 4 раза использован полный вариант и один раз сокращенный, причем такое обращение по имени встречается только в положительных отзывах; те же, кто дает негативный отклик, вероятно, желают придать своему комментарию деперсонализированный, объективизированный характер).

е) Great article Tamara!

I sincerely hope that «adult arrangements» comes true. This is one of my resolutions for 2010: treat employees as adults. – Luigui Moterani.

з) Hello Tamara and welcome back!

Interesting points one must say; I specifically agree on the last one.

A world of choices that meets the new demands of work-life is key.

Thank you kindly, – haitham.

и) Great article Tamara. I couldn't agree more with all your predictions. It's an amazing evolution to watch in our workforce. Bottomline: everyone who wants to get ahead has to have that entrepreneurial mindset – even if you are in someone else's business. At the end of the day, you are in business for you. – Aida Kenyon.

к) Great stuff Tammy, as always. ...A fun ride throughout 2009, and I'm hoping in 2010 that overall adoption increases across the org. BTW: there is a nice article discussing Netflix, IBM and Best Buy regarding all you can eat vacation and ROWE over here. – Dan Pontefract (с характерными сокращениями: org вместо organization, BTW вместо by the way).

Опустив несколько следующих сходных комментариев, приведем только сами положительные характеристики, данные блоггерами статье и выраженные прилагательными «очень интересная, великолепная/мощная, подталкивающая к размышлениям, к любопытству»: Very interesting article, Great article! A great article that prompts curiosity for more..., a thought provoking article.

Как **вариант** данного подтипа – оценка материала с эмоциональным изложением собственного мнения:

Excellent points!

I particularly agree with «will begin to take hold in significant ways, driven by employee preferences, facilitated by new technologies, supported by new managers who themselves are more comfortable with virtual work»... We are a totally digital nomad family that has been traveling the world non-stop since 2006, so know the freedom and advantages of being able to live and school ANY where! ...We travel the world for MUCH less than we lived at home even in «expensive» Europe. It should be a very interesting year and decade. I think we are at the beginning of a change that will be as monumental as the industrial revolution was! – soultravelers 3 (в данном комментарии эмоции блоггера выражены тремя случаями использования восклицательного знака, а значимые слова (несущие смысловые ударения в абзацах) набраны заглавными буквами).

Cant wait! I totally agree that these are important trends that must be encouraged so that we can transition from current «top down, management by fearful committees, taking no risks & mentioning no negatives» norm for big corporations (doesnt that sound like USSR just pre-collapse to anyone else?) to the promised future of ideas lead entrepreneurialism... but whos gonna persuade the CFO / CEO and even CMO's who made high successful careers in the post war decades and dont see why things should change? HBR, McKinsey, BCG please do your work! :) Great article thanks – MauriceCFlynn.

В этом комментарии привлекают внимание два восклицательных и два вопросительных знака (при отсутствии, очевидно, необходимых знаков пунктуации в конце, а также эмодикон :), стоящий между призывом к бизнес-консультантам делать свою работу (лучше) и выражающий, вероятно, шутливость этого призыва). Кроме того, налицо «сниженный», разговорный стиль, проявляющийся на письме отсутствием апострофа в doesnt (doesn't,) whos (who's) и использованием просторечных конструкций whos gonna вместо who's is going to – в противоположность к официально-научному стилю следующего комментария с обилием лексики латинского происхождения:

What a great synopsis of the trends defining employment. This presents a, if not the, management challenge of the upcoming decade. As companies' very survival depends more and more on perpetually evolving to continually create new customer value the employer-employee paradox evolves as well.

New value creation, or innovation, is a human process that typically produces the most dramatic results from people fully engaged in pursuit of a purpose for years if not decades. A company reaps the benefit of these value originators when the individual's and the company's purpose align and complement one another. How might this work going forward?

Will the winning companies come from those who accept these employment trends or those who reject them for a new way? Will they seek to mesh with their need to continually tap the deep knowledge and expertise of individuals who have independently dedicated themselves to the same cause pursued by the company? Or will the winning companies be the ones who establish a trend-counteracting compact that builds long-term mutually-beneficial relationships with their employees to drive their innovation engine with an engaging common interest between the employee and the company? – Kim Korn (четыре риторических вопроса здесь придают тексту скорее возвышенное, патетическое звучание).

Еще один **вариант** первого типа стратегий – косвенное согласие с автором и признание его (ее) правоты посредством расширения темы и описания собственного опыта:

Going forward, urgent questions arise. «How 'virtual' are employees willing to be and how serious are companies about developing excellent teamwork to achieve important goals?» «Can you develop a successful team based more on "computer networks" than interpersonal contacts?»

Some things of great importance to people include survival (i.e. food, shelter & safety), medical care, quality of work & personal life and retirement. Everyone's situation differs and the view point takes into account technological capability & adaptability, financial status, age, loyalty & trust, degree of concern versus confidence about the future and other factors.

In the end, an employee wants to feel that he or she really matters to the company or organization (because certain types of questions continuously arise: Do they care what I think? Does anyone want to hear my opinion? Am I really apart of this company?). Whatever it takes to establish this relationship will be a key element in any HR, retention or recruiting strategy, and it won't matter if the work is being done from a remote location (such as home) or actually in an office building. – Howard

Having moved from the USA to Australia in 1993, the first three trends you describe confirm yet again that I made the right decision. The standard professional work week in Australia is 37.5 hours (7.5 hours per day) with many organisations insisting that you adhere to this to avoid conflict with workplace laws and OSHA standards. The magazine «International Living» has just ranked Australia as the second-best country in the world, ranked by quality of life – first ranked was France. See <http://www.internationalliving.com/Internal-Components/Further-Resources/quality-of-life-2010> – Michael.

2. Расширение темы, приведение фактов при отсутствии субъективной оценки статьи или прямого выражения согласия или несогласия:

a) The two-job norm sounds oppressive. Perhaps it is time to legislate an agreement of employment standard by which corporations must abide. People shouldn't have to work more than a traditional work week of 40 hours. The

current pyramid-like corporate compensation structure is another bubble on the verge of busting. A Black Swan, if you will. The bubble is the egregious disparity between executive compensation and employee compensation. Compensation needs to be leveled with attention to actual value rather than perceived value... We'll also see continued growth of online professional communities (e.g., LinkedIn, Facebook, and others) that will evolve to exhibit the nimble traits of small businesses and startup companies... Large corporate behemoths will hire scads of consultants and coaches to remold their organizations to be similarly agile and to mimic the inherent incentives enjoyed by co-owned partnerships. – Bob MacNeal.

b) Perhaps this will lead to more companies adopting a ROWE-style management approach, as developed at Best Buy and in use by GAP along with Tony Hsieh's take on culture at Zappos. – Miki Saxon.

c) With global petroleum production (crude, not total liquids) on a plateau since 2005 and demand rising (perhaps unexpectedly fast within a recession) the inability to satisfy new global demand looms large. Only a huge surge in Iraqi crude production could reverse a looming decline and we all know how problematic that could be, in spite of the Iraqi oil ministry's recent claims. The three top US suppliers: Mexico now in a terminal (?) & precipitous production decline, Venezuela facing a turn to heavy toxic petroleum and Canadian tar sand's with their abysmal energy return on energy invested means that continually growing US imports must soon be provided elsewhere. Energy supports capital (try anything without it). Will not the above prospects fundamentally change the way we work with a primary symptom being a decline in absolute productive capacity and steady erosion of the value of money? I suspect this will foreclose many now 'normal' business options and redefine 'fundamental' social and business activity to a much more restricted range of activities. – David Harlos.

3. Несогласие (с мнением, выводами, предсказаниями автора, в ряде случаев – частичное) или **разочарование** статьей:

a) This is a fairly bleak scenario. Where is technology and when will it become our friend? As a leadership development consultant, I see air travel becoming so annoying that the day of video conferencing and skype for business will finally, and more quickly than we could have thought, is coming. – Nancy Halpern.

b) This is old news to me, although well summarized here, and these «predictions» are already in full force for many sales-driven professions. Predictions? Not so much as summary of existing trends...

Adult arrangements? Yeah, until you stop increasing sales for your primary employer, then what happens? Vacancy rates in large office buildings are another indication. For the most part, people don't need to show up at a physical location each day like our parents did. That the whole definition and process will continue to evolve is my own «prediction» for 2010. – Karen Popp.

c) I don't know that I agree with all of these predictions, particularly #4 on more diverse arrangements. Though employee preferences are shifting, there are a number of organizations that aren't concerned with those preferences. The job market is so poor, they THINK they are losing very little by not responding to these shifts. After all, if

employees don't like the work arrangement, where will they go? As long as jobs are thin, I think many companies will continue to treat their employee preferences with little regard. At their detriment. – Valerie.

2) I remember the first time I worked from home, with the one laptop that my whole company shared – it was 1991. Since then, laptops are certainly less scarce – but working from home is (in my greater Boston tech sector world) for 2010. ...Also, employers wanted employees at arm's reach. I don't think economic conditions are going to change that, and twitter/facebook certainly won't be a replacement. Flex time on the books? Adult arrangements – I'm just not seeing it. Might just be an East Coast thing – but I've actually seen it get «worse» in the last 10 years (driven by recessionary times)? – Kathy Tito.

3) I'm having trouble believing that companies will make so many changes to attract and keep employees, when we are in such a buyer's market. With unemployment at such a high and layoffs still occurring, a company can just reach out and pick the ripest. What incentive do they have to make such a nice work environment when people are trying so hard to get in? – Laura Nass.

Здесь важно отдельно отметить **конструкции и обороты**, применяемые для выражения несогласия:

– прилагательные с негативной семантикой (подчеркивания наши): *This is a fairly bleak scenario...*; *This is old news to me, although well summarized here* (в комбинации с последующей похвалой для менее резкого звучания или соблюдения объективизированного «баланса» отрицательного и положительного в анализе исходной статьи);

– переспросы, ставящие под сомнение основные послышки автора: *Predictions? Not so much as summary of existing trends...*; *Adult arrangements? Yeah, until you stop increasing sales for your primary employer...* (как вариант этой стратегии – повторение авторской послышки без вопросительного знака, но с опровержением ее через *тире*): *Adult arrangements – I'm just not seeing it*;

– пометка в кавычки основных достижений автора (в данном случае «предсказаний», что подразумевает умаление авторского анализа и очевидность событий без нужды каких-либо особых попыток предсказаний): *That the whole definition and process will continue to evolve is my own «prediction»*;

– мягкое выражение несогласия с автором через «неуверенность в согласии» (причем оборот «я не думаю, что согласен» даже более смягчен заменой глагола «думаю» на «знаю», т.е. «я не знаю, согласен ли я»): *I don't know that I agree with all of these predictions...*;

– отрицательный сравнительный оборот (явление «не настолько распространенное», как следует из слов автора): *...not as common as you would expect...*;

– нахождение слабой черты в предсказаниях автора (оппонент не находит подтверждения в реальности характеристики, на которую опирается автор): *Many of your predictions have ...a quality that I don't see many employees or employers...*;

– прямое выражение своего несогласия («я не думаю, я с трудом верю»): *I don't think economic conditions are going to change that...; I'm having trouble believing that...*

4. **Просьба** к автору **высказаться** по проблеме, касающейся лично автора комментария:

I would like to know your thoughts on service care businesses (I am a 24-hour child care), with regards to an already difficult task of keeping good to great personnel, per wages and if any benefits... – Rhonda Teague.

5. Попытка **суммировать** содержание статьи со **своей позицией**:

For some reason, as I read your article, I had the image of Peter Finch's famous scene from the movie Network playing in my head. I'm certainly as made as hell and I'm not taking it anymore. I can remember so many company vision statements, looking all official and in a wonderful frame up on the wall behind the receptionist in the main lobby saying, «people are our most valuable resource». No wonder the events of the recent past has turned employees into a bunch of sceptical cynics. If I had to sum up your article I'd say it's time for business to treat employees with respect, as adults and basically, as volunteers. – Mark W.

Great list of 5. I'd add a push that's starting. The increase in people caring for their parents or elderly relatives. With the extremely high cost (time, money and resources) many people are struggling with the old value of working 24/7. That is causing more people to rethink their priorities and shift into working for themselves or lowering their engagement with their primary employer. This trend will continue as more boomers retire and the cost of their care increases. – Denise Cooper.

Советы (по теме дискуссии) тем, кто испытывает обсуждаемые проблемы или попал в описываемую в исходной статье ситуацию, в том числе, ссылки на свой собственный опыт преодоления проблемы:

It's time to dejob oneself. Get this done by 1) creating or acquiring independent, diversified income streams, and 2) starting a boss diversification program. Sell your services. DIY. Don't wait. Don't depend on a job. – David Locke.

...The unsecured working environment have prompted me to search the internet for an alternative source of extra income so that I could learn how to Make Money Work for me and be Financially Independent. I listed down a number of Free Internet Business Opportunity Ideas while researching ways how people earn money online while working-from-home... www.onlineuniversal.com – coetsee.

6. **Сравнение** автора статьи с известным «бизнес-гуру» (т.е. признание автора через уподобление его авторитетным источникам):

Reminds me of Charles Handy. – Saravanan.

Thank you for a thought provoking article – reminiscent of Charles Handy's clover organisation and Drucker's Knowledge Workers... – Andrew Martin.

Основатели («хозяева», редакторы) блога, поддерживающие его существование и работу, призывают участников соблюдать определенный **этикет** коммуникации в требованиях к публикуемым комментариям – *Posting Guidelines*: общение должно быть энергичным, конструктивным, свободным и провоцирующим (очевидно, в положительном смысле, провоцирующим активную реакцию, размышления и т.п.), комментарии должны соответствовать критериям ясности, релевантности и ограничения объема, для чего редакторы будут вносить необходимые коррективы: *We hope the conversations that take place on HarvardBusiness.org will be energetic, constructive, free-wheeling, and provocative. To make sure we all stay on-*

topic, all posts will be reviewed by our editors and may be edited for clarity, length, and relevance.

Существует и ряд запретов, например, не допускаются личные нападки, нужно критиковать идеи, а не личности: *No ad hominem attacks. These are conversations in which we debate ideas. Criticize ideas, not the people behind them.* Сами редакторы при этом соблюдают максимальную корректность по отношению к потенциальным авторам комментариев.

Итак, можно подвести итоги и сделать выводы. В проанализированном треде данного бизнес-блога мы наблюдаем реализацию таких дискурсивных стратегий, как:

1) кооперативные:

а) согласие с автором, как правило, сопровождается приведением собственного опыта и благодарностью за статью или положительной оценкой материала;

б) просьба к автору высказаться и по другой проблематике, т.е. косвенное признание правоты автора и заинтересованность в его мнении;

в) признание автора через сравнение его с авторитетным источником;

2) **аргументативные** (конфронтационные): несогласие (с мнением, выводами автора, в ряде случаев – частичное) или разочарование статьей;

3) самопрезентационные:

а) расширение темы, приведение фактов при отсутствии субъективной оценки статьи или прямого выражения согласия или несогласия с автором;

б) попытка суммировать содержание статьи со своей позиции.

Предлагаем положить полученную систему в основу классификации дискурсивных макростратегий современного англоязычного бизнес-блоггинга.

ЛИТЕРАТУРА

1. Данюшина Ю.В. Бизнес-дискурс. М.: ГУУ, 2009.
2. Варзанин Ю.Н. Риторика в эпоху постструктурализма // Язык и дискурс. Когнитивные и коммуникативные аспекты: Сб. науч. работ. Тверь: Твер. гос. ун-т, 1997.
3. Дейк Т.А. ван Язык. Познание. Коммуникация. М., 1989.
4. Кашкин В.Б. Введение в теорию коммуникации. Воронеж: ВГУ, 2003.
5. Ключев Е.В. Речевая коммуникация: Учеб. пособие для университетов и вузов. М.: ПРИОР, 1998. 224 с.
6. Erickson T. Communication Predictions for 2010: Five Changes in the Way We Work. URL: <http://blogs.hbr.org/>

Статья представлена научной редакцией «Филология» 20 ноября 2010 г.