

Секция «Иностранные языки и регионоведение»

**СПЕЦИФИКА СИТУАЦИИ «УСТРОЙСТВО НА РАБОТУ» В
АНГЛОЯЗЫЧНЫХ И КИТАЙСКОЙ КУЛЬТУРАХ**

Юаньбао Цзясына -

Студент

*Бурятский государственный университет, институт филологии и массовых
коммуникаций, Улан-Удэ, Россия
E-mail: bao.bao.90@mail.ru*

В данной работе мы попытаемся рассмотреть специфику ситуации «Устройство на работу» в англоязычных (британской и американской) и в китайской культурах, чтобы найти подходы к обучению деловой письменной речи китайского языка в языковом вузе России.

Сопоставление британских и американских материалов в работе И.Н. Столяровой показало, что реализация данной ситуации в двух странах имеют много общего. Социокоммуникативные роли основных участников данной ситуации – *работодатель* и *кандидат*, претендующий на место работы. В связи с этим можно выделить 10 жанров: Resume/CV, Cover Letter, Asking for Reference Letter, Thank-You Letter for Reference, Thank-You Letter, Follow-Up Letter, Job Offer, Rejection Letter, Job Acceptance Letter, Acknowledgement of Refusal. В китайском деловом общении в данной ситуации действуют те же участники, однако, в отличие от англоязычного варианта, присутствует значительно меньшее количество жанров. Как правило, это только резюме, сопроводительное письмо и предложение на работе (job offer).

В последние десятилетия, как на Западе, так и на Востоке, а в частности в Китае, стало популярным искать работу на интернет-сайтах “job network, ” (например, www.51job.com, www.zhaopin.com), где предложено большое количество вакансий. На этих сайтах работодатель может поместить объявления о вакансиях, а кандидат, в свою очередь, может отправить резюме/CV и сопроводительное письмо. На основе изучения резюме/CV и сопроводительных писем (screening,) осуществляется первый этап отбора кандидатов (short-listing,). Следовательно, основные средства поиска работы также совпадают.

Следующим этапом в англоязычном варианте является телефонный звонок с целью организации встречи. Однако в Китае существует особая практика – собеседование по телефону, на котором работодатель может апробировать данные кандидата и также сразу сообщить возможность перехода на следующий этап – письменный экзамен bishi. Целями письменного экзамена является проверка профессионального знания кандидата и его первичное знакомство с компанией.

Если кандидат набрал достаточное количество баллов в письменной части, его приглашают на интервью. В соответствии с характером профессии, интервью проходит 1-4 раза. После интервью, кандидат в течение двух недель получает job offer. Если кандидат не получил ответа от работодателя по истечению трех недель, то его кандидатура не смогла пройти конкурсный отбор. В англоязычных странах следующим этапом отбора является интервью, после которого следует отправить письмо с благодарностью и можно ожидать решения работодателя.

Анализ китайских сайтов и пособий по деловой коммуникации и культуре речи делового человека [www.baike.baidu.com, www.51job.com] показывает, что китайская практика найма на работу во многом приближается к западному образцу. Резюме и сопроводительное письмо, практически полностью заменившие собой традиционную автобиографию, становятся все более популярным средством поиска работы. В то же время заимствуемые образцы подвергаются трансформации под влиянием китайского дискурса. Особенно ярким примером является показание в резюме политических взглядов и места прописки кандидата.

Таким образом, ситуация на трудовом рынке Китая подвергается влиянию запада, хотя еще и еще несет в себе отпечатки китайской национальной специфики. Китайский деловой дискурс, заимствуя из западного образцы оформления деловых документов при трудоустройстве, не сохраняет их неизменными, а преобразует в соответствии с реалиями своей страны.

Литература

- 1. Столярова И. Н. Лингводидактические основы учебника делового межкультурного общения для языкового вуза (английский язык). – Дисс. канд. пед. наук, г. Улан-Удэ, 2009.**

Слова благодарности

спасибо!