

Профессия-переводчик: структура деятельности и перспективы.

Научный руководитель – Костикова Ольга Игоревна

Матвеева Анастасия Александровна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа перевода (факультет), Кафедра лингвистики, Москва, Россия

E-mail: matveeva-nastya@inbox.ru

С каждым годом возрастает интерес к переводоведению и профессии переводчика как таковой, а также всё большую популярность и распространение получают новые технологии, которые существенно влияют на процесс перевода. Наступление IV-ой Промышленной революции, появление специальных программ, которые способны осуществлять перевод слов и даже текстов за считанные секунды, появление роботов-переводчиков, всё это вызывает некоторые опасения у специалистов в области перевода.

Согласно данным, опубликованным на сайте Всемирного экономического форума - к 2022 году около 75 млн рабочих мест исчезнет, однако на смену им будут созданы новые места с новой специализацией, ориентированной на робототехнику и новые технологии. Футурологи предполагают, что к 2025 году процентное соотношение участия человека и машины в процессе производства составит 48% и 52% соответственно.[5] В связи с чем у многих возникает вопрос: заменят ли роботы переводчиков в будущем?

Данный вопрос уже неоднократно обсуждался исследователями. Например, Карл Бенедикт Фрей и Майкл Осборн вычислили, что коэффициент исчезновения профессии переводчика составляет всего лишь 0,38%.[3] Данный факт связан с тем, что машина не способна генерировать новые идеи, у роботов нет творческого подхода к переводу, так как они запрограммированы человеком и могут выполнять перевод опираясь на уже имеющиеся правила и клише. Подтверждение данной теории и более подробное её описание можно найти и в книге Маргарет А. Боден «Творческий разум: мифы и механизмы».[4]

Кроме того, при прогнозировании будущего профессий, стоит обратить внимание на парадигму управления персоналом, так как в связи с изменчивой ситуацией в мире меняется и подход к сотрудникам. Интересно, что в переводческой деятельности встречаются элементы менеджмента.

Менеджмент (управление) - это осознанная целенаправленная деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды для достижения определенных целей.[1]

Переводческая деятельность - это осуществление языкового посредничества с целью обеспечения взаимодействия двух коммуникантов, говорящих на разных языках.[1]

Если мы говорим об управлении как о процессе, то, во-первых, его можно рассматривать с информационной точки зрения. Информационный процесс является обменом информацией между управляемой и управляющей системами. В менеджменте цикл управления называют кругооборотом информации, который осуществляется либо только по внешнему контуру, который содержит информацию, поступающую из внешней среды, либо только по внутреннему, который содержит информацию, поступающую из объекта управления (в частности, от сотрудников). Поступающую информацию можно подразделить на три типа: положительную, нейтральную и отрицательную. В последнее время в геометрической прогрессии возрастает объем информации, с которой сталкиваются руководители, отвечающие за финальное принятие решений по управлению предприятием, в связи с чем, считается, что для успеха компании следует ограничить положительную

информацию, исключить нейтральную (так как она не относится к делу) и все свое внимание обратить на отрицательную, так как именно проблемы выступают неким барьером в достижении поставленных целей. [2]

Интересно, что перевод также является процессом обмена информацией. Однако в данном случае информация передается с одного языка на другой, от одного субъекта к другому. При этом информация может быть для переводчика либо важной, либо нейтральной.

Во-вторых, управление может выступать в качестве функционального процесса, основными функциями которого являются: планирование (принятие определенного варианта решения, постановка задачи и определение плана действий), организация (разработка организационной структуры управления и создание команды с необходимыми навыками), контроль (проверка деятельности), оперативное регулирование (принятие соответствующих мер по устранению отклонений) и мотивация (стимулирование сотрудников). Перечисленные функции являются основными и взаимосвязаны между собой.[2]

Если переносить данные функции на переводческую деятельность, то все они также имеют место быть. При большом объеме информации планирование, как и организация своей деятельности помогают переводчику выполнить свою работу в срок. Контроль осуществляется редакторами, оперативное регулирование заключается в выявлении собственных недочетов в переводе и работе над ними, а мотивация - в желании осуществлять перевод с каждым разом все лучше.

В менеджменте существует три группы методов управления: организационно-административные (в основе данного метода - принуждение, власть, ответственность и дисциплина), экономические (воздействие на сотрудников путем материальных стимулов, которые зависят от результатов труда) и социально-психологические (моральные стимулы к труду).[2]

Так как перевод является творческим процессом, то к переводчикам наиболее приемлем социально-психологический метод управления. К тому же с каждым днем все больше ценятся инновации и нестандартность мышления, поэтому создание комфортной атмосферы на рабочем месте будет способствовать более креативному подходу к переводу.

Таким образом, несмотря на увеличение технологий в нашей жизни, профессия переводчика не исчезнет, ввиду специфики работы, заключающейся в творческом подходе, умении анализировать и производить что-то новое, с чем может справиться только человек. К тому же наличие элементов управления в переводческой деятельности свидетельствует о том, что для переводчика очень важно грамотно планировать и организовывать свою работу. Опираясь на основы менеджмента, можно осуществлять воспитание личности переводчика с учетом изменений, происходящих в мире.

Источники и литература

- 1) Большой энциклопедический словарь / Ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2000. – 1456 с.
- 2) Удалов Ф. Е., Алёхина О. Ф., Гапонова О. С. Основы менеджмента: Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – 363 с.
- 3) Carl Benedikt Frey, Michael A. Osborne, «The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? », Oxford Martin School, 2013.
- 4) Margaret A. Boden. The Creative Mind: Myths and Mechanisms, 2nd edn. Routledge, 2004.

- 5) World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/future-of-jobs-2018-things-to-know/>