

УДК 811.111

ЗАСОБИ ВЕРБАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПТУ «DIVERSITY» НА РОБОЧОМУ МІСЦІ (НА ПРИКЛАДІ ПУБЛІКАЙ HARVARD BUSINESS REVIEW)

Наталія Герасименко, м. Київ, Україна
студентка 6 курсу Факультету романо-германської філології
Київський Столичний Університет імені Бориса Грінченка
noherasymenko.frgf22@kubg.edu.ua

MEANS OF VERBALIZATION OF THE "DIVERSITY" CONCEPT IN THE WORKPLACE (USING THE PUBLICATION OF HARVARD BUSINESS REVIEW)

Natalia Herasymenko, Kyiv Ukraine
6th year student of the Faculty of Romance and Germanic Philology
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University
noherasymenko.frgf22@kubg.edu.ua

Ця наукова стаття присвячена аналізу лексичної репрезентації поняття «різноманіття (diversity)» на робочому місці, зокрема в статтях та публікаціях, опублікованих у видавництві Harvard Business Review. Стаття розглядає специфіку вживання концепту «diversity» у HBR та досліджує лексичні особливості, які використовуються для опису та аналізу цього поняття. Автори використовують різні методи, включаючи лексичну семантику, критичний дискурс-аналіз, статистичний аналіз та візуалізацію даних для розкриття важливих аспектів лексичної репрезентації різноманітності. Відзначаються важливість та актуальність вивчення лексичної репрезентації поняття «різноманіття (diversity)» у сучасному бізнес-середовищі.

Ключові слова: *концепт, різноманітність на робочому місці, Harvard Business Review, репрезентація, інклюзивна мова, дискурс про різноманітність.*

This research article analyzes the lexical representation of the concept of «diversity» in the workplace, in particular in articles and publications published in the Harvard Business Review. The article examines the specifics of the use of the concept of «diversity» in the Harvard Business Review and explores the lexical features used to describe and analyze this concept. The authors use a variety of methods, including lexical semantics, critical discourse analysis, statistical analysis, and data visualization to uncover important aspects of the lexical representation of diversity. The importance and relevance of studying the lexical representation of the concept of «diversity» in the modern business environment are emphasized.

Keywords: *concept, diversity in the workplace, Harvard Business Review, representation, inclusive language, diversity discourse.*

Вступ. У сучасному глобалізованому світі використання поняття «diversity» (розмаїття) стає все більш важливим і поширеним явищем. Глобалізація призвела до збільшення взаємозв'язку та інтернаціоналізації в усіх аспектах життя, включаючи економіку, культуру, соціальні структури та міжнародні відносини. У цьому контексті, поняття «різноманіття (diversity)» відображає розмаїття і різницю, яка існує серед людей, та означає різноманітність досвіду, ідентичності та перспектив, включаючи расову та етнічну приналежність, стать, сексуальну орієнтацію, вік, соціально-економічний статус, здібності тощо [1]. Роль різноманітності на робочому місці стає дедалі більше визнаваною у контексті сучасного бізнесу та організаційного керівництва. Різноманітність різних культур, гендерів, етнічності, вікових груп або інших атрибутів, робить внесок в структуру та розвиток підприємств. Проте, важливо враховувати, що сприйняття різноманітності на робочому місці значним чином формується тим, як вона висвітлюється в мові.

Актуальність роботи полягає в тому, що в сучасному світі питання різноманітності (diversity) на робочому місці стає дедалі важливішим для організацій і суспільства загалом. Більше того, як показують дослідження, організації, в якій програми різноманітності, справедливості та інклюзії (DEI) на робочому місці глибоко вкорінені в корпоративній ДНК, переходять на стадію сталого розвитку [1]. Глобалізація, розширення міжнародних відносин, технологічний прогрес і культурна різноманітність призвели до того, що організації повинні ефективно управляти різноманітністю на робочому місці, щоб залишатися конкурентоспроможними та відповідати сучасним вимогам.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженням репрезентації концептів присвячено чимало робіт, зокрема роботи авторів., Кононенко В. І., Шевченко І. С., Маслова Т. Б., Полюжин М. М. які досліджували поняття концепту у сучасній лінгвістиці та комунікативних стратегій, проте репрезентація концептів у англійських виданнях залишається недостатньо висвітленим.

Метою дослідження є аналіз лексичної репрезентації концепту «різноманіття (diversity)» на робочому місці та виявлення дискурсивних стратегій, що використовуються для висловлення цього концепту.

Об'єктом дослідження є мовно-мовленнєві засоби реалізації концепту diversity на робочому місці в сучасній англійській мові (на прикладі публікацій Harvard Business Review).

Предметом дослідження є семантичні характеристики вербалізаторів зазначеного концепту diversity на робочому місці.

Матеріалом дослідження слугували 30 статей Harvard Business Review за період з 2019 по 2023 роки, адже, це видавництво є одним з найбільш авторитетних у сфері бізнесу.

Для досягнення мети використано контент-аналіз, який передбачає систематичний аналіз текстового або візуального контенту для виявлення закономірностей, різноманітності на робочому місці. Використовуючи дискурс-аналіз, можна вивчити конструкцію та репрезентацію різноманітності на робочому місці в дискурсі, враховуючи також динаміку влади, ідеології та мовні характеристики.

Результати досліджень і обговорення. Вивчення проблем концептуалізації в мові реального світу є надзвичайно актуальним. У рамках когнітивної лінгвістики передбачається дослідження різних структур знання, що лежать в основі мовного функціонування. У зв'язку з цим першочерговим завданням стає виявлення концептів, аналіз їхньої структури та змісту.

Поняття «різноманіття (diversity)» є ключовим у когнітивній лінгвістиці. Хоча термін «концепт» вже досить давно міцно закріплений та активно використовується в сучасній лінгвістиці, до цього часу не існує єдиного його визначення, адже існує декілька розумінь та підходів до цього поняття. Численність дефініцій концепту стала причиною багатьох дискусій, проте, незважаючи на деякі відмінності в розумінні концептів, розмаїття методів і прийомів їхнього дослідження, існує єдність у визнанні того, що концепт є основною одиницею свідомості, яка вербалізується мовними засобами. Отже, через аналіз сукупності мовних засобів, що об'єктивують концепт, можна скласти уявлення про його зміст і структуру, зробити його опис. Хоча концепти як одиниці свідомості й мають невербалізовану частину змісту, вони дають досить багатий і найдостойніший матеріал для їх опису [2].

У нашому дослідженні ми спираємося на визначення концепту, запропоноване Кононенко В. І.: «Концепт — це якесь уявлення про фрагмент світу чи частину такого фрагмента, що має складну структуру, виражену різними групами ознак, що реалізуються різноманітними мовними способами і засобами. Концептуальна ознака об'єктивується у закріплений і вільній формах поєднань відповідних мовних одиниць — репрезентантів концепту. Концепт відображає категоріальні і ціннісні характеристики знань щодо деяких фрагментів світу. У структурі концепту відображаються ознаки, функціонально значущі для відповідної культури. Повний опис того чи іншого концепту, значущого для певної культури, можливий тільки при дослідженні найбільш повного набору засобів його вираження» [3]. Реалії, що їх відображає мовець, неминуче пов'язуються ним із певними концептами, що відображають властивості та відносини цих об'єктів з іншими реаліями і являють собою ідеальну форму існування предметного світу [4].

Безпосередньо досліджуваний концепт «різноманітність» на робочому місці стосується різноманітності точок зору, представлених у команді. Незважаючи на те, що різноманітність пов'язана з проблемами раси та соціальної справедливості, вони є частиною проблематики теми [5]. Термін позначає широкий діапазон досвіду, включаючи **стать**, соціально-економічне

походження, виховання, релігію, освіту, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, етнічну приналежність, нейрорізноманіття та життєвий досвід.

У широкому сенсі існує чотири типи різноманітності: внутрішня, зовнішня, організаційна та світоглядна. У цій статті ми розглянемо концепт «різноманіття (diversity)» саме у контексті внутрішньої різноманітності, яка стосується будь-якої риси чи характеристики, з якою людина народжується. Це можуть бути стать, раса, етнічна приналежність, сексуальна орієнтація, національність або фізичні якості [6].

Концепт «різноманіття (diversity)» на робочому місці, який є результатом концептуалізації рівності у правах та принципу недискримінації у сфері бізнесу в американській лінгвокультурі, є складним ментальним утворенням.

Різноманіття можливостей індивіда в професійній діяльності обумовлює складну структуру концепту DIVERSITY на робочому місці, до складу якого входять такі концепти, як EQUALITY OF CAREER CHANCES, PROFESSIONAL DEVELOPMENT, PROFESSIONAL SKILLS, RIGHT TO WORK та інші, які утворюють у сукупності динамічну структуру свідомості, що реагує на основні зміни в житті лінгвокультурної спільноти.

В аналізованих статтях концепт «різноманіття (diversity)» на робочому місці здебільшого виражений засобами первинної номінації inclusion, people of colour, white people. Наприклад,

«... especially to class migrant white men who may be excluded from diversity or inclusion initiatives, and to employees of color, as people of color are more likely than white people to be class migrants.»

«Our policies are designed to ensure gender-neutral treatment in all aspects of employment, as we are dedicated to upholding principles of fairness and equality.»

«We strive for a workplace culture that values diversity and operates with transparency to guarantee fairness and equality for all employees.»

«In our performance evaluations, we emphasize the importance of recognizing employees' contributions to maintain an environment of fairness and equality.» [7].

Загалом, представлення концепції різноманітності в поданих твердженнях є позитивним, підкреслюючи важливість подолання упереджень і використання конкретних стратегій (поведінкових стимулів) для заохочення різноманітності на робочому місці на користь компаній та їхніх кадрових резервів. Загалом для опису поняття різноманітності використовуються такі модифікатори, як «зменшити упередженість», «сприяти різноманітності» та «створити найкращі кадрові резерви». Ці модифікатори надають додаткову інформацію та контекст, підкреслюючи багатогранну природу різноманітності та її переваги.

У твердженні використовуються дієслова дії, такі як «розвивати» і «створювати», щоб показати, що різноманіття – це не статична концепція, а те, над чим можна активно працювати і вдосконалювати за допомогою конкретних дій і стратегій.

Також в твердженнях використовуються модифікатори для звуження фокусу концепту, наприклад,

*«Most big companies today have **diversity** and inclusion programs focused on issues of race and gender in the workplace.»* [7].

У зазначеному твердженні використовуються модифікатори «великих компаній», «програми різноманітності та інклюзії», «раси та гендеру», щоб конкретизувати аспекти різноманітності та сферу її застосування.

В аналізованих статтях часто зустрічається використання словосполучення «*diversity and inclusion*», «*diversity and equity*», що об'єднує ці іменники як два пов'язані між собою поняття, вказуючи на те, що вони взаємопов'язані і що інклюзія є невід'ємною частиною досягнення розмаїття.

«Employers who exclude class from discussions about diversity and inclusion risk losing or alienating talented employees.»

«In the emerging DEI space, few statutes affirmatively regulate how companies conduct diversity, equity, and inclusion initiatives.»

«Then there are questions of diversity and equity: Legal departments, like most other departments, still tend to skew older, white, and male at the top.»

«Unfortunately, the end goals of diversity, equity, and inclusion rarely guide legal discussions.» [7].

Вербалізація концепції різноманітності на робочому місці передбачає ретельний розгляд мовного вибору, структур і стратегій спілкування, які використовуються для ефективної передачі цієї концепції. Вибір конкретних слів і фраз є важливим для вербалізації різноманітності. Вибір мовленнєвих засобів включає використання таких термінів, як «розмаїття», «інтеграція», «рівність», «багатокультурний», «міжсекційність» і «культурна компетентність». Ці терміни спеціально підібрано для охоплення різних аспектів різноманітності.

«Our company is committed to fostering diversity and inclusion, recognizing the importance of embracing various backgrounds and perspectives.»

«We recognize that the variety of skills and perspectives in our team is a source of strength.»

«Inherent differences among our employees, such as age, background, and abilities, contribute to our diverse and dynamic workplace.» [7].

Метафори часто використовують для пояснення абстрактних понять. У випадку різноманітності використовують такі метафори, як «різноманітність як сила» або «різноманітність як гобелен», щоб зробити цю концепцію більш привабливою та яскравою:

«Diversity is the vibrant tapestry that makes our team stronger.» [7].

«People view diversity as a strength because diverse people have diverse perspectives.» [8].

Мовленнєве включення всіх людей, незалежно від їх походження, є критичним аспектом вербалізації різноманітності. Це включає гендерно-нейтральну мову, уникнення мікроагресії та використання культурно-чутливої термінології, тобто уникнення слів, які можуть сприйматись як прояв упередження, дискримінації, нормалізації певної гендерної поведінки або применшення представників певних гендерів.:

«We encourage all employees to use gender-neutral language and avoid making assumptions about colleagues' backgrounds or identities.» [7].

Обмін особистим досвідом або історіями успіху, пов'язаними з різноманітністю, може зробити цей концепт більш відчутною та зрозумілою:

«We would like to share a personal story about how embracing diversity led to a breakthrough in our project.» [7].

Використання переконливих висловів та риторичних стратегій має важливе значення для мотивації дії. Серед цих стратегій є використання емоційних закликів, статистики та застосування аргументів, заснованих на логіці та емоціях:

«And there are some reasons why DEI is essential nowadays:

It encourages empathy, reduces prejudices, and promotes social harmony.

It fosters understanding, mutual respect, and acceptance within communities, workplaces, and society.» [8].

«The statistics clearly show that diverse teams outperform non-diverse ones. It's not just good for our culture; it's good for our bottom line.» [7].

Виокремивши вербалізатори концепту «різноманіття (diversity)», перейдемо до визначення їх місця у структурі однойменної концептосфери. Традиційно у її будові виокремлюють ядро, приядерну зону і ближню та дальню периферію. Отримані дані дають підстави стверджувати, що ядро концептосфери «різноманіття (diversity)» у аналізованих статтях формують найчастотніші лексеми *equality, fairness in the workplace*. Приядерна зона представлена іменником *inclusion*, прикметником *gender-neutral* та його похідними, які, зберігаючи сему рівності, відрізняються від ядерних лексем відтінками значень, ближня периферія репрезентована засобами вторинної номінації (*variety, Inherent differences*) а дальня – відповідним контекстом і ситуаціями, без використання основної лексеми і її синонімів. (*multicultural, intersectionality*).

Висновки. Таким чином, точне та ефективно вербалізування концепту DIVERSITY на робочому місці відіграє важливу в американському лінгвокультурному контексті. Аналіз мовних засобів та стратегій комунікації свідчить про те, що різноманітність розглядається як позитивний та бажаний аспект робочого середовища. У статті виявлено, що мовний вибір, використання метафор, історій та переконливих риторичних стратегій грають важливу роль у передачі цього концепту та сприяють його кращому розумінню.

Підсумовуючи, відзначимо, що для вираження явища різноманітності в контексті трудової діяльності автори Harvard Business Review переважно використовують засоби первинної номінації (наприклад *equality*, *fairness in the workplace*), які формують ядро відповідного номінативного простору. До довколаядерної зони можна віднести вербалізатори іменник *inclusion* та прикметник *gender-neutral* і його похідними, а до периферійної зони концепту – *variety*, *Inherent differences*.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Washington Ella F. (2020), «Diversity And Inclusion: The Five Stages of DEI Maturity», Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/11/the-five-stages-of-dei-maturity>
2. Маслова Т. Б. (2015). Принципи класифікації комунікативних стратегій. *Сучасні дослідження з лінгвістики, літературознавства і міжкультурної комунікації: матеріали II Міжнар. наук. конф.*, 81-85.
3. Кононенко В. І. (2016) Концептологія в лінгвістичному аспекті. *Мовознавство*, (2–3), 111 – 117.
4. Шевченко І. С. (2015). Лінгвокультурні концепти: проблеми типології. *Каразінські читання: Людина. Мова. Комунікація : XIV наук. конф. з міжнар. участю, 27 березня 2015 р. ХНУ імені В.Н. Каразіна*, 250–251
5. Мартинюк А. П. (2016). Когнітивно-дискурсивний напрям дослідження концептів у сучасній лінгвістиці. *Проблеми романо-германської філології: зб. наук. пр.*, 92.
6. *What Diversity in the Workplace Means and Why it's Essential for Teams*. (б. д.). The Most Comprehensive Coaching Platform | BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/what-diversity-really-means-and-why-its-crucial-in-the-workplace>
7. *How Diversity of Thought Can Fit into Your DEI Strategy*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/09/how-diversity-of-thought-can-fit-into-your-dei-strategy>
8. Tuten Redd Alydia Sims & Tara Weekes. (2020). *5 Steps For An Effective DEI Program* | Bibliotheca. Bibliotheca. <https://www.bibliotheca.com/dei-in-libraries-5-steps-for-an-effective-program/>