



Произносительный акцент как показатель политических компетенций?

Л. В. Гришина

Дипломатическая академия МИД РФ, Москва, Россия

lgrishina@inbox.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу причин явления, получившего название «glass-ceiling effect». Согласно исследованиям преградой для претендентов на руководящие должности может стать их иностранный акцент. По мнению работодателей, он указывает на недостаточные политические компетенции соискателей. Неоднозначность термина «политические компетенции», а также субъективность восприятия акцента и стереотипное мышление сказываются на шансах карьерного роста иммигрантов. Эта взаимосвязь акцента и политических способностей может говорить о скрытой форме дискриминации.

Ключевые слова: иностранный акцент, политические компетенции, предвзятая оценка, стереотип, дискриминация

Для цитирования: Гришина Л. В. Произносительный акцент как показатель политических компетенций? // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Гуманитарные науки. 2023. Вып. 1 (869). С. 55–61. DOI 10.52070/2542-2197_2023_1_869_55

Original article

Pronunciation Accent as a Signal of Political Skill?

Lyubov V. Grishina

Diplomatic Academy of the Russian Foreign Ministry, Moscow, Russia

lgrishina@inbox.ru

Abstract. The article looks into the causes of the so-called glass-ceiling effect. Recent research shows that non-native speakers may not reach executive positions because of their foreign accent. Nonnative speakers are assessed by employers as having poorer political skill. The author theorizes that the ambiguity of the idea of political skill coupled with biased perceptions of accents and stereotypes about immigrants are relevant for immigrants' success in executive positions. This may well point to indirect discrimination.

Keywords: foreign accent, political skill, biased assessment, stereotypes, discrimination

For citation: Grishina, L. V. (2023). Pronunciation accent as a signal of political skill? Vestnik of Moscow State Linguistic University. Humanities, 1(869), 55–61. 10.52070/2542-2197_2023_1_869_55

ВВЕДЕНИЕ

Согласно данным ООН, количество иностранных рабочих в мире растет. В 2019 году их насчитывалось 169 миллионов человек, что на 3 % больше, чем в 2017, почти 5 % мировой рабочей силы (*Новости ООН. 30.06.2021*). Россия входит в пятерку стран с самым высоким числом иностранных рабочих: на 1 мая 2022 года в России находилось 3,35 миллиона трудовых мигрантов (*РБК. 01.07.2022*). На первом же месте традиционно США, на втором Германия, затем Саудовская Аравия (*International Migration. 2020*).

Как правило, эти люди не являются носителями языковой нормы страны пребывания и говорят с более или менее выраженным иностранным акцентом. Можно предположить следующее: чем выше должность в той или иной компании, тем меньше вероятность того, что ее будет занимать сотрудник из среды иммигрантов. Для успешного продвижения по службе им приходится обращаться к специалистам по исправлению произношения. Это связано не только с желанием улучшить свои коммуникативные навыки, но также с попыткой избавиться от негативно оценочных суждений в свой адрес, нередко предвзятых и тенденциозных. Они создают барьеры для успешного карьерного роста (*Financial Times. 03.11.2016*).

Еще в 2013 году сооснователя самой влиятельной в мире программы акселерации для стартапов в сфере информационных технологий Y Combinator Пола Грэхема обвинили в ксенофобии за признание в одном из своих интервью того факта, что наличие сильного иностранного акцента у претендентов уменьшает их шансы на зачисление в эту программу (*Financial Times. 03.11.2016*).

В результате Пол Грэхем вынужден был внести в необходимое уточнение в свои слова. Как впоследствии объяснил Грэхем, он имел в виду в своем интервью лишь настолько сильный иностранный акцент, что его наличие затрудняет понимание смысла речи соискателя, препятствует ему ясно изложить суть своего проекта. Другими словами, иноязычный акцент – это не столько культурный маркер, сколько фактор, который может создать значительные трудности для продвижения ваших талантов просто в силу того, что вас трудно понять. Но как оказалось, дело было не только в плохих коммуникативных способностях претендентов.

ПРОБЛЕМА ВОСПРИЯТИЯ ИНОСТРАННОГО АКЦЕНТА

В более широком контексте проблему можно представить следующим образом: иностранный акцент

создает трудности для карьерного роста. На эту тему в последнее время было проведено немало исследований, в силу понятных причин прежде всего в США, где носители американского варианта английского языка подвергались дискриминации при приеме на работу или продвижении на руководящие посты. Предметом изучения стало предвзятое отношение к тем, для кого английский язык был неродным. По некоторым оценкам, количество таких людей в мире приближается к двум миллиардам человек [Жерновая, Латышева, Лобанова, 2015]. Согласно же Longman Dictionary, английский – самый широко используемый язык международного общения [Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics, 1992, с. 472].

Для описания случаев отказа претендентам в продвижении по карьерной лестнице в силу причин, никак не связанных с их профессиональными качествами, было введено словосочетание *glass-ceiling effect* – тип дискриминации, при которой вне зависимости от всех других характеристик (личностных, рабочих и т. п.) соискателю иноязычного акцента закрывали путь к карьерному росту и руководящей должности. Согласно определению министерства труда США от 1995 года, *glass ceiling* – это неравенство возможностей при продвижении по карьерной лестнице в силу расовых или гендерных характеристик, абсолютно не зависящих от требований к соискателю для получения конкретной должности, особенно руководящей. Сам термин подразумевает, что такие барьеры «невидимы», т. е. совершенно не очевидны, но трудно преодолимы [US Department of Labor, 1995].

Давно ведутся дискуссии о причинах подобной дискриминации. Отмечено, что, прежде всего, она связана с предвзятым отношением и умалением достоинств какой-либо группы меньшинств через противопоставление ее доминирующему большинству [Тлостанова, 2006]. Представляется, что в этом случае уместно было бы называть такое отношение примером экзотизации. Так как иностранный акцент – самый очевидный признак иммигранта, эффект *glass ceiling*, прежде всего, выражается в предвзятом отношении к носителям иноязычного акцента.

Можно также предположить, что негативное отношение представителей доминантной группы к носителям иностранного акцента в значительной степени связано с испытываемой ими антипатией к последним. Во многих исследованиях проблемы социальной идентичности авторы считают, что при оценке аутгруппы люди склонны акцентировать внимание на тех чертах, которые считают неприглядными, негативными, т. е. на тех, которые

выгодно, по их мнению, подчёркивают их собственные положительные качества (Т. Г. Стефаненко, Д. Бар-Таль, Э. Эриксон).

Безусловно, иностранный акцент – сложное явление. Разные акценты создают разное восприятие у носителей языка, что уже говорит о предвзятости оценки акцента. Из-за непривычного звучания носитель акцента «выпадает» из доминантной группы. Очевидно, что чувство антипатии вызывает недоверие к говорящему. Оно, в свою очередь, порождает устойчивые стереотипы и предрассудки, относящиеся к носителям иностранного акцента.

Лингвисты отмечают, что «наличие иноязычного акцента» – неточный термин. Так, по определению Г. Джайлза, иностранный акцент относится к области фонологии (в том числе и к интонации) родного языка говорящего даже после того, как говорящий достиг превосходного уровня владения лексикой, грамматикой и синтаксисом неродного языка [Giles, 1970]. Сила произносительного акцента не зависит от языковой беглости или компетенций. Как известно, сами носители языка могут говорить с региональным акцентом, который также может вызывать предрассудительное отношение [Попова, 2018].

Исследователи указывают на так называемые престижные типы произношения. Они существуют в пределах одного языка, что позволяет сделать вывод: произносительный акцент – такой же важный социальный маркер, как и цвет кожи, национальность и др. Его наряду с такими признаками, как внешность, место жительства, доход и др., относят к группе относительно постоянных маркеров. Вместе с постоянными маркерами (возраст, пол, национальность) они играют важную роль в портретировании.

Так, в Великобритании, несмотря на бурно развивающиеся в последние несколько десятилетий процессы демократизации и так называемого «размывания» произносительной нормы, нормативное произношение до сих пор считается надрегиональным. По оценкам исследователей, им владеет лишь 3 % населения, а именно его самая привилегированная часть [Шевченко, 1990]. Сегодня описаны разновидности этого типа произношения, связанные с местом рождения, проживания, образования и социального положения говорящих (Rosewarne, Wells). В условиях глобализации, когда английский язык активно используется как средство международного общения, залогом успешной коммуникации стало принято называть не соответствие норме, а ее доступность и понятность. Очевидные произносительные ошибки, которые были недопустимы всего лишь несколько десятилетий назад в речи публичного человека или диктора,

сегодня не воспринимаются как нечто шокирующее [Медведева, 2017].

Но вместе с тем все эти разновидности произношения не перестали восприниматься как соответствующие социальные маркеры. Сказанное объясняет, почему в свое время Маргарет Тэтчер избавилась от своего линкольнширского акцента, а с другой стороны, почему получивших образование в престижных частных заведениях Тони Блэра и Джорджа Осборна обвинили в подражании эстуарному английскому: имитируя этот вариант нормативного британского произношения, на котором говорит юго-восток страны, они стремились создать впечатление «своих парней» (*Financial Times*. 03.11.2016). Другими словами, их задачей было минимизировать любые признаки, которые могли бы подчеркнуть их отличие от тех, на кого они пытались повлиять.

ПРОИЗНОСИТЕЛЬНЫЙ АКЦЕНТ И ОЦЕНКА ПОЛИТИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Проблема восприятия произносительного акцента, как оказывается, заключается не только в понятности, ясности речи, о которой говорил сооснователь Y Combinator. Выяснилось, что при одинаковом уровне владения языковым материалом (лексикой, грамматикой и т. д.) шансы соискателей на руководящую должность оценивались по-разному именно из-за наличия или отсутствия у них акцента. Как только акцент воспринимается слушающими как неродной, «неудобопонятный», внимание аудитории переключается от сути высказывания на его форму. Как результат, говорящий больше не вызывает доверия, звучит неубедительно и настоятельно [Huang, Friddeger, Pearce, 2013].

В исследовании Л. Хуанга, М. Фридегера, Дж. Пиерса и других ученых подтверждается тезис о том, что акцент может стать помехой для карьерного роста. В ходе проведения экспериментов, которые исключали влияние расовых признаков на оценку работодателя, они обнаружили, что шансы носителей американского варианта произношения получить рекомендацию на искомую должность были на 16 % выше, чем у тех, кто говорил с иностранным акцентом. Такой шанс оказался еще выше – на 23 % – у тех носителей американского английского, кто желал получить финансовую поддержку для своего бизнеса. По сложившемуся убеждению ученых, иностранный акцент для работодателей – это маркер ограниченных политических компетенций претендента: возможно, такой работник не будет иметь необходимого влияния на своих подчиненных и не сможет

эффективно руководить своей командой. Таким образом, предвзятое отношение к носителям иностранного акцента связывают не с их владением языком в целом (которое чаще всего не хуже, чем у носителей языка), а с оценкой их политических способностей, которые в свою очередь обязательны для успешной деятельности на руководящей должности.

Следует отметить, что коммуникативные и политические компетенции не тождественные понятия: политические компетенции включают в себя большее количество других компетенций, таких как межличностное влияние, социальная проницательность, способность объединять людей для коллективной работы и даже искренность. Так в одном из первых определений политических компетенций Г. Минцберга говорится о сочетании базиса власти и энергозатрат [Mintzberg, 1983]. Большинство ученых все-таки описывают политические навыки через такую компетенцию, как межличностное влияние.

В эксперименте, проведенном американскими учеными [Huang, Fridger, Pearce, 2013], работодателям предлагалось оценить уровень политических компетенций кандидата, ответив, например, на такой вопрос, знает ли он на инстинктивном уровне, что именно он должен сказать и сделать, чтобы повлиять на действия и решения других. По мнению многих ученых, способность оказывать влияние на окружающих основана на синтонности, выстраивании отношений, сотрудничестве и умении слушать (Huff-cutt, Conway, Roth, Stone, 2001; Klein, DeRouin, Salas, 2006; Roth, Bobko, McFarland, Buster, 2008).

Надо признать, что в научной классификации качеств, необходимых для проявления политического влияния, можно встретить самые разнообразные названия самого феномена: политическое поведение, тактика воздействия, самопрезентация, межличностное влияние [Ferris, Treadway, 2012]. Такое изобилие терминов, очевидно, вызвано высокой вариативностью норм применения различных тактических приемов оказания влияния. В силу такой расплывчатости в терминологии вынесение решений на основании оценки политических компетенций стали одним из излюбленных приемов, применяемых в отношении носителей иноязычного акцента: работодатели получили достаточно, по их же мнению, меритократичное обоснование для отказа в приеме на работу.

Не все исследователи включают в определение политических компетенций произносительных акцент. Следует отметить, что в 1981 году Дж. Пфеффер предположил, что политические компетенции подразумевают терпимое отношение

к неоднозначным обстоятельствам, умение отстаивать интересы, способность решительно противостоять конфликтной ситуации и справиться с ней, настойчивость и, что примечательно, эффективное использование языка [Pfeffer, 1981].

Такие исследователи, как Дж. Пфеффер, высказали мнение, что политические компетенции крайне необходимы для эффективности руководства, а Г. Минцберг подчеркнул их важность при исполнении таких управленческих ролей, как «лидер», «связующий центр», «наладчик по беспорядкам» и «переговорщик». Управленцев с более развитым политическими способностями считали достойными для повышения не только вышестоящее начальство, но и руководители того же уровня. По убеждению некоторых исследователей, политические компетенции играют даже большую роль в карьере, нежели самоконтроль, эмоциональный интеллект и уверенность в собственных силах как руководителя [Semadar, Robins, Ferris, 2006].

Таким образом, политические компетенции представляют собой неоднозначный сложный конструкт, имеющий крайне важное значение для карьеры руководителя. Оказывается, что иноязычный акцент претендентов на важные управленческие должности служит для руководства компаний сигналом их недостаточно развитого политических компетенций в силу целого ряда причин. Во-первых, из-за такого акцента они звучат менее убедительно, мажорантно и социально ответственно, чем носители нормативного произношения. Во-вторых, оцениваются они, как правило, теми же носителями родного языка, представителями доминирующей группы, которая инстинктивно будет обращать внимание не только на то, о чем говорит претендент на социально престижную должность, но и на то, как он это делает. Наличие / отсутствие иностранного акцента в конечном итоге влияет на общее впечатление, которое производит говорящий на работодателя и его коллег. В исследовании И. Е. Абрамовой доказано, что носители нормативного произношения более строго оценивают иноязычный акцент, нежели образованные носители региональной нормы [Абрамова, 2011]. Как правило, в качестве «судей» при назначении на руководящие посты выступают именно обладатели хорошего образования с грамотной речью. К тому же, не следует забывать о давно укоренившемся в общественном сознании образе иммигранта – человека, менее знакомого с местными потребностями и особенностями, а значит, не самым лучшим образом способного осуществлять руководство коллективом.

Экспериментально доказанная связь между иностранным акцентом и шансами говорящего

с этим акцентом на получение руководящей должности наводит на резонный вопрос: насколько это верно – судить о политических способностях претендента по его произношению. Как известно, в США и многих других странах дискриминация по признаку места рождения при приеме на работу признана незаконной, но, к сожалению, она остается достаточно распространенным явлением. Возможно, будет справедливым предположить, что из-за известной расплывчатости определения политических компетенций данный критерий работодатели сочли очень удобным для объяснения причин отказа, таким образом, завуалировав свое нежелание брать на руководящий пост носителя иностранного акцента. Можно назвать это скрытым проявлением того же расизма или отторжения аутгруппы. Белая раса все еще остается доминирующей, но проблема расовой нетерпимости заставляет работодателей быть очень осторожными в своей оценке представителей меньшинств и иммигрантов. Неслучайно, по наблюдениям лингвистов, сегодня иностранный акцент вызывает более предвзятое отношение, чем, например, раса [Charles, Nkomo, 2012].

К тому же не следует забывать, что для представителей многих профессий, например, для юристов или банковских служащих есть определенная установка на соответствие сложившемуся образу, общепринятым представлениям о людях этой профессии. К социальным параметрам субъектов той или иной профессиональной деятельности обычно относят и их поведение, и их внешний облик, в том числе акцент, которые в совокупности составляют некую модель целостно-синкретического образа. Как раз основное требование в этих кругах – не выделяться, стать своим, «как все». Преподаватель Королевского колледжа Холлоуэй Луиза Эшли отмечает: – «Я знакома с людьми, которые работают в юридической сфере, в сфере бухгалтерского учета и инвестиционно-банковских услуг, и которым советовали слушать радио 4 Би-Би-Си (Radio 4) для профессионального звучания»¹ (прив. по: *Fi-*

nancial Times. 03.11.2016). Очевидно, что в этих случаях любое «отклонение» от доминантной группы не приветствуется, что серьезно сказывается на социальной мобильности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Оценка способности носителя иностранного акцента влиять на окружающих и руководить коллективом во многом основана на предубеждениях, стереотипах и субъективном мнении о говорящем. Такая оценка, несомненно, будет обусловлена и типом искомой должности, и приписыванием претенденту на социально престижную должность некоторых считающихся необходимыми или несовместимыми с ней характеристик. В результате политические способности носителей иностранного акцента оцениваются ниже чем, у претендентов, имеющих нормативное произношение. Оценка политических компетенций на основании произносительного акцента указывает, с одной стороны, на бесспорную важность таких качеств для руководителя, но с другой – на ее неоднозначность в силу предубеждений и стереотипов, сложившихся в обществе по отношению к иммигрантам. Вынесение суждений о способностях работника по его произносительному акценту может также свидетельствовать о стремлении работодателя избежать обвинений в проявлении дискриминации к представителям других рас и национальностей из-за их несоответствия общепринятой норме.

Для более объективного анализа проблемы влияния иностранного акцента на оценку политических компетенций его носителей, несомненно, требуется проведение дальнейших исследований. Особенно интересным представляется анализ ситуации с другими языками мира, например, изучение отношения работодателей в России к рабочим-иммигрантам и значимости иностранного акцента в плане их шансов на продвижение по карьерной лестнице.

¹ Перевод наш. – Л. Г.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Жерновая О. Р., Латышева А. И., Лобанова Н. С. Английский язык как язык международного общения: кому принадлежит английский язык сегодня? // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2015. № 4 (48). С. 440–449. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/angliyskiy-yazyk-kak-yazyk-mezhdunarodnogo-obscheniya-komu-prinadlezhit-angliyskiy-yazyk-segodnya?ysclid=I5i02u7ljt892311061>
2. Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics / ed. by J. C. Richards, H. Platt, J. Platt. 2nd ed. London: Longman, 1992.

3. What's Working (and What's Not). A summary of research on the economic impacts of employment and training programs. Department of Labor, Washington, DC : Government Printing Office, 1995. URL: <https://eric.ed.gov/?id=ED379445>
4. Тлостанова М. В. Мультикультурализм: порождение или альтернатива глобализации? // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Философия. 2006. №1 (11). С. 106–123. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/multikulturalizm-porozhdenie-ili-alternativa-globalizatsii>
5. Giles H. Evaluative Reactions to Accents // Educational Review. 1970. Vol. 22. P. 211–227. DOI: <https://doi.org/10.1080/0013191700220301>
6. Попова М. В. Иноязычный акцент как существенный компонент социального портрета мигранта // Этнопсихология. 2018. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/inoyazychnyy-aktsent-kak-suschestvennyy-komponent-sotsialnogo-portreta-migranta/viewer>
7. Шевченко Т. И. Социальная дифференциация английского произношения. М.: Высшая школа, 1990.
8. Медведева Т. В. Инновации в системе английских аппроксимантов: ошибки или маркеры развития? // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Гуманитарные науки. 2017. Вып. 10 (783). С. 128–137. URL: http://www.vestnik-mslu.ru/Vest/10_783.pdf
9. Huang L., Frideger M., Pearce J. L. Political Skill: Explaining the Effects of Nonnative Accent on Managerial Hiring and Entrepreneurial Investment Decisions // Journal of Applied Psychology Online First Publication. August 12, 2013. doi: 10.1037/a0034125
10. Mintzberg H. Power in and around organizations. NJ: Englewood Cliffs, 1983. URL: <https://mintzberg.org/books/power-and-around-organizations>
11. Ferris G. R., Treadway D. C. Politics in Organizations: History, Construct Specification, and Research Directions. В кн.: Politics in organizations. Theory and Research Considerations / G. R. Ferris & D. C. Treadway (eds.). New York, 2012. P. 3–26.
12. Pfeffer J. Power in organizations. Marshfield, MA: Pitman. 1981.
13. Semadar A., Robins G., Ferris G. R. Comparing the validity of multiple social effectiveness constructs in the prediction of managerial job performance // Journal of Organizational Behavior. 2006. Vol. 27. P. 443–461. doi:10.1002/job.385 URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Comparing-the-validity-of-multiple-social-in-the-of-Semadar-Robins/9ba6f511e61c32fdb2fc975be2cb56d1a8d4e7c9>
14. Абрамова И. Е. Оценка степени иностранного акцента носителями языка и билингвами // Вестник Иркутского государственного лингвистического университета. 2011. № 1 (13). С. 83–89. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-stepeni-inostrannogo-aktsenta-nositelyami-yazyka-i-bilingvami/viewer>
15. Charles, A. C., Nkomo, S. M. The intersection of race and politics // Politics in organizations / G. R. Ferris, D. C. Treadway (eds.). New York, 2012. P. 451–486.

REFERENCES

1. Zhernovaya, O. R., Latysheva, A. I., Lobanova, N. S. (2015). Anglijskij jazyk kak jazyk mezhdunarodnogo obshhenija: komu prinadlezhit anglijskij jazyk segodnja? = English as an international lingua Franca: Who owns English today? Sovremennye issledovaniya social'nyh problem (jelektronnyj nauchnyj zhurnal), 4(48). <https://cyberleninka.ru/article/n/anglijskiy-yazyk-kak-yazyk-mezhdunarodnogo-obshcheniya-komu-prinadlezhit-anglijskiy-yazyk-segodnya?ysclid=I5i02u7ljt892311061> (in Russ.).
2. Richards, J. C., Platt, H., Platt, J. (eds.). (1992). Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics. Longman. 2nd ed. London: Longman.
3. What's Working (and What's Not). (1995). A summary of research on the economic Impacts of employment and training programs. Department of Labor, Washington, DC.: Government Printing Office. <https://eric.ed.gov/?id=ED379445>
4. Tlostanova, M. V. (2006). Mul'tikul'turalizm: porozhdenie ili al'ternativa globalizacii? = Multiculturalism: Creation of Globalization or Alternative to Globalization? Vestnik Rossiyskogo Universiteta Druzhby Narodov. Seriya: Filosofiya, 1(11), 106–123. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/multikulturalizm-porozhdenie-ili-alternativa-globalizatsii> (In Russ.)
5. Giles, H. (1970). Evaluative reactions to accents. Educational Review, 22, 211–227. <https://doi.org/10.1080/0013191700220301>

6. Popova, M. V. (2018). Foreign accent as an essential component of migrant social portrait. *Entopsikholingvistika*, 1. <https://cyberleninka.ru/article/n/inoyazychnyy-aktsent-kak-suschestvennyy-komponent-sotsialnogo-portreta-migranta/viewer> (In Russ.)
7. Shevchenko, T. I. (1990). *Sotsial'naya differentsiatsiya angliyskogo proiznosheniya = Social Differentiation of English Pronunciation*. Moscow: Vysshaya Shkola. (In Russ.)
8. Medvedeva, T. V. (2017). Innovations in the system of English approximants: mistakes or evolution markers? *Vestnik of Moscow State Linguistic University. Humanities*, 10(783), 128–137. URL: http://www.vestnik-mslu.ru/Vest/10_783.pdf (In Russ.)
9. Huang, L., Fridger, M., Pearce, J. L. (2013). Political Skill: Explaining the Effects of Nonnative Accent on Managerial Hiring and Entrepreneurial Investment Decisions *Journal of Applied Psychology Online First Publication*, August 12. doi: 10.1037/a0034125
10. Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. Englewood Cliffs, NJ. URL: <https://mintzberg.org/books/power-and-around-organizations>
11. Ferris, G. R., Treadway, D. C. (eds.). (2012). *Politics in Organizations: History, Construct Specification, and Research Directions*. In G. R. Ferris & D. C. Treadway (eds.), *Politics in organizations. Theory and Research Considerations* (pp. 3–26). New York.
12. Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Marshfield, MA: Pitman.
13. Semadar, A., Robins, G., Ferris, G. R. (2006). Comparing the validity of multiple social effectiveness constructs in the prediction of managerial job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 443–461. doi:10.1002/job.385 <https://www.semanticscholar.org/paper/Comparing-the-validity-of-multiple-social-in-the-of-Semadar-Robins/9ba6f511e61c32fdb2fc975be2cb56d1a8d4e7c9>
14. Abramova, I. E. (2011). Perception of foreign accent by native and non-native speakers. *Vestnik of Irkutsk State Linguistic University*, 1(13), 83–89. <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-stepeni-inostrannogo-aktsenta-nositelyami-yazyka-i-bilingvami/viewer> (In Russ.)
15. Charles, A. C., Nkomo, S. M. (2012). The intersection of race and politics. In G. R. Ferris & D. C. Treadway (eds.), *Politics in organizations. Theory and Research Considerations* (pp. 451–486). New York.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Гришина Любовь Викторовна

кандидат филологических наук,

доцент кафедры английского языка № 1 Дипломатической академии МИД РФ

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Grishina Lubov Viktorovna

PhD (Philology), Associate Professor at the Department of the English Language #1,

Diplomatic Academy of the Russian Foreign Ministry

Статья поступила в редакцию
одобрена после рецензирования
принята к публикации

12.11.2022
28.11.2022
30.11.2022

The article was submitted
approved after reviewing
accepted for publication