УДК 811.111:81'23

DOI: 10.18384/2310-712X-2020-4-53-60

РЕПРЕЗЕНТАЦИЯ КОНЦЕПТА «УВОЛЬНЕНИЕ» В СОВРЕМЕННОМ АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Труфанова Н. О.¹, Ражева Е. С.^{1,2}

¹ *Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана (национальный исследовательский университет)*

105005, г. Москва, 2-я Бауманская ул., д. 5, стр. 1, Российская Федерация

² *Московский государственный областной университет*

141014, Московская обл., г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, д. 24, Российская Федерация

Аннотация.

Цель статьи – анализ способов вербализации концепта «увольнение» в современном английском языке.

Процедура и методы. Материалом исследования послужили данные сплошной выборки из англоязычной документации, регламентирующей работу с персоналом, интернет-сайтов кадровых служб, словарей делового английского языка, а также пособий по обучению английскому языку как иностранному в сфере бизнеса и управления персоналом, толковые англоязычные и переводные словари.

Результаты. Концепт «увольнение» в современном английском языке имеет *ядро* и *периферию*. Ядро рассматриваемого концепта находится в рамках нормативного литературного языка, тогда как периферия находится за рамками этой нормы и в неё входит стилистически сниженная экспрессивная лексика (эвфемизмы и дисфемизмы).

Теоретическая и практическая значимость заключается в том, что результаты исследования лингвокогнитивного феномена увольнения могут послужить источником информации об этических нормах в сфере управления персоналом, менталитете носителей английского языка, их системе ценностей.

Ключевые слова: концепт, ядро, периферия, эвфемизмы, дисфемизмы, сленг, табуированная лексика¹

REPRESENTATION OF THE CONCEPT “DISMISSAL” IN THE MODERN ENGLISH LANGUAGE

N. Troufanova¹, E. Razheva^{1,2}

¹ *Bauman Moscow State Technical University*

5 build. 1 Vtoraya Baumanskaya ul., Moscow 105005, Russian Federation

² *Moscow Region State University*

24 Very Voloshinoi ul., Mytishchi 141014, Moscow Region, Russian Federation

Abstract.

Aim of the article is the analysis of the ways of verbalization of the concept “dismissal” in modern English.

Methodology. The material for this study was data from a continuous sample of English documentation regulating work with personnel, websites of personnel services, business English dictionaries,

as well as manuals on teaching English as a foreign language in the field of business and personnel management, English-English and English-Russian / Russian-English dictionaries.

Results. The concept of “dismissal” in modern English has a core and periphery. The core of the concept under consideration is within the framework of the normative literary language, while the periphery is beyond the scope of this norm and quite stylistically expressive vocabulary (euphemisms and dysphemisms) leads to it.

Research Implications are in the fact that the results of the study of the linguo-cognitive phenomenon of dismissal can serve as a source of information on ethical standards in the field of personnel management, the mentality of native English speakers, and their value system.

Keywords: concept, core, periphery, euphemisms, dysphemisms, slang, taboo vocabulary

Введение

К настоящему времени в отечественном и зарубежном языкознании накоплен богатый опыт описания и систематизации словарного состава английского языка в сфере делового общения. Об этом свидетельствует большое число лексикографических изданий, посвящённых различным областям экономической терминологии и лексики сферы бизнеса. Внимание к этой области исследования объясняется стремительным темпом развития экономических отраслей знания, вовлечением в сферу экономики понятий, принадлежащих другим областям профессиональной деятельности человека, расширением сферы деловых контактов на международном уровне.

Успех межкультурной коммуникации в профессиональной сфере предполагает умение адекватно воспринимать национально-специфические особенности контактирующих культур. Неудача же часто обусловлена неправильной интерпретацией профессионально значимых иноязычных лексических единиц, сложностью их категоризации. Принципы изучения различных структур знания, выявление концептов, анализ их структуры и содержания в рамках культурно-обусловленных ситуаций делового общения не получили пока достаточного освещения.

При этом следует отметить, что круг ситуаций, в которых происходит деловое общение, не ограничивается рамками официальных бесед и переговоров, в которых используется лексика функционально-делового стиля. В ряде случаев

непринуждённая беседа в неофициальной обстановке, в которой используются языковые средства, характерные для сленга или профессионального жаргона, может содействовать достижению коммуникативной цели [6; 12], усиливая действенность высказывания благодаря лаконичности и образности неформальной разговорной лексики [11, p. 36–37].

Именно этим обстоятельством обусловлена актуальность разработки темы настоящего исследования, которое посвящено изучению особенностей одного из наиболее важных пластов лексики – языка делового общения – с позиций когнитивной лингвистики.

Цель работы – анализ концепта «увольнение» в современном английском языке сферы делового общения. Исследование лингвокогнитивного феномена увольнения может послужить источником информации об этических нормах в сфере управления персоналом, менталитете носителей английского языка, их системе ценностей.

Изучением концептосферы, а также вопросами, связанными с лингвокультурным моделированием языка, занимались многие отечественные и зарубежные исследователи (А. Вежбицкая, С. Г. Воркачев, Т. В. Евсюкова, В. И. Карасик, Н. А. Красавский, С. Х. Ляпин, В. З. Демьянков, Ю. С. Степанов и др.). Два направления исследования концептов, которые можно выделить, – когнитивная теория личности и когнитивная теория социума – взаимодействуют и пересекаются в лингвокультурологическом

подходе к изучению концептов [1; 3; 4]. При таком подходе основное внимание уделяется связям концепта и культуры, выявлению национально-специфических черт понятий, отражающих уникальность языковой картины мира [8].

Существуют различные подходы к анализу структуры концептов. По мнению Ю. С. Степанова, концепт складывается из отдельных слоёв, различающихся по времени образования, семантике, происхождению, включая в себя основной признак, дополнительные признаки, внутреннюю форму¹.

С. Г. Воркачев выделяет в структуре концепта понятийную составляющую, а также образную (основанную на когнитивных метафорах) и значимостную составляющие (этимологические, ассоциативные признаки концепта) [2].

При описании структуры концепта с позиции лингвокультурологии часто используется теория поля [9; 10]. При этом подчёркивается, что номинативное поле концепта принципиально неоднородно, поскольку «содержит как прямые номинации самого концепта непосредственно (ядро номинативного поля), так и номинации отдельных когнитивных признаков концепта, раскрывающих содержание концепта и отношение к нему в разных коммуникативных ситуациях (периферия коммуникативного поля)» [7, с. 48].

Материалом исследования послужили данные сплошной выборки из англоязычной документации, регламентирующей работу с персоналом, интернет-сайтов кадровых служб, толковых и переводных словарей делового английского языка, включая словари деловой разговорной лексики², а также пособий по обучению

английскому языку как иностранному в сфере бизнеса и управления персоналом. Примечательно, что часть разговорной лексики, используемой преимущественно в ситуациях неформального общения, входит в состав учебных пособий по обучению деловому английскому языку на средне-продвинутом и продвинутом этапах обучения³. Корпус языковых знаков, объективирующих концепт «увольнение» в английском языке, составил порядка 80 лексических единиц, при этом 48 из них зафиксированы в лексикографических источниках (словарях и учебных глоссариях). Столь высокая номинативная плотность концепта свидетельствует о его особой значимости для коммуникации на английском языке в сфере делового общения.

Ядро семантического поля англоязычного концепта «увольнение»

Анализ материала свидетельствует о том, что одной из основных когнитивных моделей, участвующих в формировании концепта «увольнение», является модель «вместилище (container)». В теории Лакоффа и Джонсона эта модель предполагает проведение границ в континууме человеческого опыта и осмысление его через пространственные категории [5].

Организация представляется как некий контейнер, служащий вместилищем для людей, т. е. сотрудников организации, а увольнение – выход за его пределы: *select out, outplace, outsource, discharge, defund, de-select, destaff*. В большинстве наименований такого рода реализуется идея избавления от ненужных сотрудников, выдворения их за пределы внутреннего пространства компании.

Важнейшие компоненты концепта «увольнение», уточняющие образную и

¹ См.: Степанов Ю. С. Константы. Словарь русской культуры. Опыт исследования. М.: Языки славянской культуры, 1997. 824 с.

² Financial Dictionary [Электронный ресурс]. URL: <https://financial-dictionary.thefreedictionary.com> (дата обращения: 25.04.2020); Электронный словарь ABBY LINGVO. URL: <https://www.lingvo.ru/> (дата обращения: 24.04.2020); Словарь Мультитран [Электронный ресурс]. URL: <https://www.multitrans.com/>

(дата обращения: 24.04.2020); Нешумаев И. В. Англо-русский словарь современной деловой разговорной лексики. М.: Русский язык, 2003. 680 с.; и др.

³ Wyatt R. Check your English vocabulary for business and administration. London: A&C Black, 2007. 80 p.

понятийную составляющие данного концепта, и входящие в его ядро, выражены следующими признаками:

1) увольнение по желанию сотрудника (*resign, leave, quit*);

2) увольнение по инициативе руководства (*dismiss, fire, sack, terminate, discharge*);

3) увольнение при сокращении численности штата работников (*make redundant, lay off, downsize, decruit, dehire, downscale*).

При этом вторая и третья группа получают развитие в более периферийной зоне концепта в виде многочисленных институциональных эвфемизмов. Данные лексические единицы призваны выполнить двойную функцию: в тактичной форме обсудить неприятные кадровые вопросы и легитимировать такое отрицательно воспринимаемое в обществе явление, как увольнение персонала.

Периферия сематического поля англоязычного концепта «увольнение»: эвфемизмы

В семантике эвфемизмов концепта «увольнение» можно выделить несколько когнитивных слоёв.

В первом когнитивном слое отражается желание работодателя представить увольняемого сотрудника бенефициаром прекращения трудовых отношений (*free up for the future, release, relieve of duties, let go*), а само увольнение как возможность сменить род деятельности (*career change opportunity, career alternative enhancement, career transition*) или раньше уйти на пенсию (*early retirement opportunity*).

Признак, лежащий в основе данного слоя англоязычного концепта, эксплицирован во внутренней форме его русскоязычного наименования (*увольнение*), являющегося производным от существительного *воля* (от праслав. *volja).

Определённая часть данного когнитивного слоя представлена фразеологическими единицами метафорического характера, в которых увольнение рас-

сматривается как прощание. Традиционный обмен приветствиями перед расставанием в данном случае замещается денежной компенсацией, выплачиваемой высокопоставленным служащим в случае их увольнения:

Investors were angry about the outgoing chief executive's J1 million golden goodbye.

Большое распространение получила метафора «золотого (серебряного) парашюта», используемая для обозначения определённых материальных преимуществ, зафиксированных в письменном виде в трудовом договоре и выплачиваемых представителям топ-менеджмента организации в ситуации расторжения отношений с работодателем:

Rumours are spread about CEOs who get golden parachutes and entrepreneurs who leave with pockets stuffed full of cash.

A silver parachute is not normally as large as a golden parachute, but a greater number of employees are eligible for one.

Второй когнитивный слой выражает стремление обосновать законность и разумность разрыва трудовых отношений с точки зрения соответствия численного и профессионального кадрового состава задачам предприятия: *make internal efficiencies, personnel realignment, personnel surplus reduction, rationalize the workforce, reduce headcount, re-engineer the staff, workforce imbalance correction, streamline, skill-mix adjustment, reorganize (or re-org), reshuffle, restructure, retrench, downsize, dumbsize, smartsize, rightsize*. Причиной возникновения столь большого числа номинаций является потребность руководителей всякий раз находить новые обоснования для «оптимизации» функционирования компании, которая стала громоздкой плохо управляемой бюрократической структурой.

Увольнение по сокращению штата сотрудников в англоязычной лингвокультуре обладает тремя признаками. Первый имеет значение «сокращение», что говорит об увольнении части работающего персонала, которую по каким-то причинам предприятие считает лишним,

например, *personnel surplus reduction* и *reduce headcount*.

Что касается второго признака, то он отражает значение «оптимизация», которое заключается в более благозвучной эвфемистической форме лингвистического выражения одной и той же ситуации – увольнения, например, *workforce imbalance correction*, *smartsize*, *rightsize*. Этот слой лексики характеризуется положительной коннотацией для смягчения психологического дискомфорта работников, подлежащих сокращению. Так, например, термин *rightsizing* подразумевает, что компаниям следует сохранять именно ту численность сотрудников, которая рациональна для достижения целей компании.

Третий признак обладает семой «реорганизация»: *rationalize the workforce*, *skill-mix adjustment*, *reshuffle*, *restructure*, *retrench*, *re-engineer*. Первое впечатление при знакомстве с единицами данного ряда обманчиво: кажется, что ничего страшного не происходит, и руководство намерено отладить работу некоторых структур предприятия или компании, но на самом деле речь идёт и о сокращении штата работников. Значение реорганизации в сочетании с рационализацией подчёркивается в термине *re-engineering*, появившемся в 1990-х гг. и обозначающем устранение руководящего уровня иерархии. Подразумевалось, что это ускорит принятие решений менеджерами среднего звена, которые более тесно взаимодействуют со своими клиентами¹.

Ещё один слой концепта характеризует ситуации, при которых поведение работодателя по отношению к работнику столь нетерпимо, что у работника не остаётся другого выхода, кроме как подать заявление об увольнении. При таких обстоятельствах работник имеет право требовать компенсацию, а сама ситуация получает наименование «конструктивно-го» увольнения:

In employment law, constructive dismissal, also called constructive discharge or constructive termination, occurs when an employee resigns as a result of the employer creating a hostile work environment.

Эвфемистическую репрезентацию концепт «увольнение» получает посредством представления его работодателем или сотрудником как прекращения трудового договора, регламентируемого на законных основаниях, с соблюдением всех формальных процедур:

She's given in her notice and she's going to travel around the world.

He handed in his notice at the bank and ruined his promising career.

He then held that these requirements were not fulfilled before 19th January 2001 when notice was in fact given.

How do I politely decline a job extension because I want to find another job?

Периферия сематического поля англоязычного концепта «увольнение»: дисфемизмы

Концепт «увольнение» в английской лингвокультуре получает множественное и вариативное языковое воплощение и в виде дисфемизмов – запрещённых обычаем или приличием грубых слов и словосочетаний.

Дисфемизмы входят в состав лексики, характерной для неформального делового общения, и широко представлены в словарях деловой разговорной лексики и бизнес-жаргона². Основным лексико-семантическим способом образования дисфемизмов в современном английском языке является семантическая деривация, проявляющаяся в метафорических и метонимических переносах: *dumped*, *bounced out*, *canned*, *axed*, *eighty-sixed*, *kiss-off*, *get the pink slip*.

В данном случае дисфемизмы репрезентируют концепт «увольнение» с

¹ Hammer M, Champy J., *Re-engineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution*. New York: Harper Business, 1993. 240 p.

² См.: Нешумаев И. В. *Англо-русский словарь современной деловой разговорной лексики*. М.: Русский язык, 2003. 680 с.; Folsom W. D. *Understanding American Business Jargon: A Dictionary*. 2nd ed., Westport, CT, London: Greenwood Press, 2005. 384 p.

несколько иной, даже прямо противоположной стороны в отличие от эвфемизмов, когда трудовой договор прекращается по соглашению сторон, т. е. работник не держит зла на работодателя. В случае с дисфемизмами налицо непредвиденное увольнение сотрудника, которое часто сопровождается стрессом, уязвлённым самолюбием и серьёзными переживаниями сотрудника. Раздражение и злость работника выливаются в следующие пласты ненормативной лексики (отличной от литературного языка).

1. Сленговые выражения: *shove, walking ticket, boot, butterfly-kiss*. Представленные языковые единицы обладают фамильярной эмоциональной окраской, отличающейся разнообразием оттенков (начиная с шутливой и ироничной и заканчивая пренебрежительной и презрительной). Всё это показывает отношение к сложившейся ситуации.

2. Разговорная лексика: *kiss-off, the chuck, mittimus, get the pink slip, axeman*. В представленном пласте речь идёт не о лёгких оттенках иронии, а скорее о чёрном юморе, фиксирующем ощущение несправедливости одновременно с неизбежностью, в котором работодатель представлен в образе палача (*axeman*), а сотрудник – разделанной тушей, точнее её частью (*the chuck*), т. е. увольнение метафорически равноценно убийству.

3. Табуированная лексика: *shit-list, shave and shove ashore*. Единицы исследуемого пласта ещё более экспрессивны и оценочно-выразительны по сравнению с двумя предыдущими пластами, представляют собой слова и выражения, стоящие за пределами нормативной лексики, включают в себя бранные ругательства, выражающие крайнюю неудовлетворённость увольнением.

Заключение: основные результаты и выводы

Концепт «увольнение» многослойный. Языковые средства его выражения в английском языке составляют полевую

структуру, образуемую единством концепта.

Ядро концепта представлено лексикой, используемой в официальной сфере профессиональной коммуникации, со следующими признаками: 'увольнение по желанию'; 'увольнение по инициативе начальства'; 'увольнение при сокращении численности штата'.

Периферия рассматриваемого концепта в значительной степени состоит из лексических единиц, употребляемых в ситуациях неформального делового общения, и включает в себя многочисленные эвфемизмы и дисфемизмы.

Причиной появления большого числа эвфемизмов для номинации процесса увольнения можно считать необходимость замены коммуникативно неприемлемого, отрицательного компонента коннотации первичных номинаций на положительный, а также общее снижение негативной эмоциональной окраски, которая часто вызвана прекращением трудовых отношений между работником и работодателем. В семантике эвфемизмов проявляется желание работодателя представить увольняемого сотрудника бенефициаром прекращения трудовых отношений, а само увольнение как возможность проявить себя в новом качестве. Внутренняя форма значительной части эвфемизмов содержит прямое указание к стремлению оптимизации персонала компании.

Помимо нейтральных по смыслу и стилю лексических средств, языковая объективация концепта также осуществляется с помощью дисфемизмов – выражений с отрицательной, уничижительной коннотацией, образованных с помощью метафорических и метонимических переносов. Дисфемизмы представлены ненормативной лексикой, а в частности, сленгом, разговорными выражениями и табуированной лексикой.

Номинативная плотность концепта (около 80 лексических единиц, более половины из которых нашли лексикографи-

ческое отображение) свидетельствует о его особой актуальности для англоязычной лингвокультуры.

Систематизация языковых средств выражения концепта «увольнение» призвана содействовать гармоничному межкультурному взаимодействию в сфере трудовых отношений, предоставляет возможность всем участникам деловой коммуникации пользоваться одним понятий-

ным аппаратом, способствуя преодолению лингвокультурологического барьера.

Результаты проведенного исследования могут быть использованы при составлении специальных глоссариев, словарей и справочников, а также учебно-методических пособий по изучению делового английского языка на продвинутом уровне.

Статья поступила в редакцию 15.05.2020

ЛИТЕРАТУРА

1. Вежбицкая А. Понимание культур через посредство ключевых слов. М.: URSS, 2016. 288 с.
2. Воркачев С. Г. Счастье как лингвокультурный концепт. М.: Гнозис, 2004. 192 с.
3. Карасик В. И., Слышкин Г. Г. Лингвокультурный концепт как единица исследования // Методологические проблемы когнитивной лингвистики. Воронеж: ВГУ, 2001. С. 75–80.
4. Костин А. В. Вода // Антология концептов / под ред. В. И. Карасика, И. А. Стернина. Т. 2. Волгоград: Парадигма, 2005. С. 24–36.
5. Лакофф Д., Джонсон М. Метафоры, которыми мы живем / пер. с англ. М.: Едиториал УРСС, 2004. 256 с.
6. Ларионова А. Ю. Неформальная коммуникация: о терминологической вариативности и особенностях явления // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2013. Т. 116. № 3. С. 24–34.
7. Попова З. Д., Стернин И. А. Семантико-когнитивный анализ языка: монография. Воронеж: Истоки, 2007. 250 с.
8. Стернин И. А. Методика исследования структуры концепта // Методологические проблемы когнитивной лингвистики. Воронеж: ВГУ, 2001. С. 58–65.
9. Щур Г. С. Теория поля в лингвистике. М.: Либроком: Едиториал УРСС, 2018. 264 с.
10. Эгамназаров Х. Х. О понятии лексико-семантического поля в лингвистике // Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Серия гуманитарно-общественных наук. 2018. № 1 (54). С. 185–189.
11. Gilsdorf J. W. Executive and managerial attitudes toward business slang: A fortune-list survey // The Journal of Business Communication. 1983. Vol. 20. Iss. 4. P. 29–42. DOI: 10.1177/002194368302000407.
12. Pop A.-M., Sim M.-A. Businesses English outside the box. Business Jargon and abbreviations in business communication // The Annals of the University of Oradea: Economic Science. 2014. T. XXIV. Iss. 2. P. 111–119.

REFERENCES

1. Vezhbtskaya A. *Ponimanie kul'tur cherez posredstvo klyuchevykh slov* [Understanding cultures through key words]. Moscow, URSS Publ., 2016. 288 p.
2. Vorkachev S. G. *Schast'e kak lingvokul'turnyi kontsept* [Happiness as a linguocultural concept]. Moscow, Gnozis Publ., 2004. 192 p.
3. Karasik V. I., Slyshkin G. G. [Linguocultural concept as a unit of research]. In: *Metodologicheskie problemy kognitivnoi lingvistiki* [Methodological problems of cognitive linguistics]. Voronezh, Voronezh State University Publ., 2001, pp. 75–80.
4. Kostin A. V. [Water]. In: Karasik V. I., Sternin I. A., eds. *Atologiya konceptov. T. 2* [Anthology of concepts. Vol. 2]. Volgograd, Paradigma Publ., 2005, pp. 24–36.
5. Lakoff G., Johnson M. *Metaphory, kotorymi my zhivem* [Metaphors we live by]. Moscow, Editorial URSS Publ., 2004. 256 p.
6. Larionova A. Yu. [Informal communications: terminological variability and occurrence peculiarities]. In: *Izvestiya Ural'skogo federal'nogo universiteta. Seriya 1: Problemy obrazovaniya, nauki i kul'tury* [Izvestia Ural Federal University Journal. Series 1. Issues in education, science and culture], 2013, vol. 116, no. 3, pp. 24–34.

7. Popova Z. D., Sternin I. A. *Semantiko-kognitivnyy analiz yazyka* [Semantic-cognitive analysis of language]. Voronezh, Istoki Publ., 2007. 250 p.
8. Sternin I. A. [Methodology for researching the structure of a concept]. In: *Metodologicheskie problemy kognitivnoi lingvistiki* [Methodological problems of cognitive linguistics]. Voronezh, Voronezh State University Publ., 2001, pp. 58–65.
9. Shchur G. S. *Teoriya polya v lingvistike* [Field theory in linguistics]. Moscow, Librokom, Editorial URSS Publ., 2018. 264 p.
10. Egamnazarov Kh. Kh. [The notion of lexico-semantic field (genetics) in linguistics]. In: *Uchenye zapiski Khudzhandskogo gosudarstvennogo universiteta im. akademika B. Gafurova. Seriya gumanitarno-obshchestvennykh nauk* [Scientific Notes of Khujand State University named after academician B. Gafurov. Series: Humanities and Social Sciences], 2018, no. 1 (54), pp. 185–189.
11. Gilsdorf J. W. Executive and managerial attitudes toward business slang: A fortune-list survey. In: *The Journal of Business Communication*, 1983, vol. 20, iss. 4, pp. 29–42. DOI: 10.1177/002194368302000407.
12. Pop A.-M., Sim M.-A. Businesses English outside the box. Business Jargon and abbreviations in business communication. In: *The Annals of the University of Oradea: Economic Science*, 2014, T. XXIV, iss. 2, pp. 111–119.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Труфанова Наталия Олеговна – кандидат филологических наук, доцент, заведующий кафедрой английского языка для приборостроительных специальностей Московского государственного технического университета имени Н. Э. Баумана (Национального исследовательского университета);
e-mail: natru@bmstu.ru

Ражева Елизавета Сергеевна – кандидат филологических наук, доцент кафедры английской филологии Московского государственного областного университета, доцент кафедры английского языка для приборостроительных специальностей Московского государственного технического университета им. Н. Э. Баумана (Национального исследовательского университета);
e-mail: e.s.razheva@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Natalia O. Troufanova – Cand. Sci. (Philology), Assoc. Prof., Departmental Head, Department of English for Instrument Making Majors, Bauman Moscow State Technical University;
e-mail: natru@bmstu.ru

Elizaveta S. Razheva – Cand. Sci. (Philology), Assoc. Prof., Department of English Philology, Moscow Region State University; Assoc. Prof., Department of English for Instrument Making Majors, Bauman Moscow State Technical University;
e-mail: e.s.razheva@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Труфанова Н. О., Ражева Е. С. Репрезентация концепта «увольнение» в современном английском языке // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Лингвистика. 2020. № 4. С. 53–60.

DOI: 10.18384/2310-712X-2020-4-53-60

FOR CITATION

Troufanova N. O., Razheva E. S. Representation of the concept “dismissal” in the modern English language. In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Linguistics*, 2020, no. 4, pp. 53–60.

DOI: 10.18384/2310-712X-2020-4-53-60