

Nowe profesjolektalne słownictwo polskie (na przykładzie języka zawodowego menedżerów i trenerów)

Joanna Kuć

Istnienie wewnętrznego zróżnicowania języka narodowego jest naturalnym zjawiskiem wynikającym z potrzeby zaspokajania różnorodnych okoliczności komunikacyjnych użytkowników. Jednak wokół środowiskowych i zawodowych odmian języka narosło wiele niejasności metodologicznych i terminologicznych¹, które komplikują badania językowe. Językoznawcy dowodzą potrzeby wyraźnego rozróżnienia z jednej strony oficjalnego słownictwa zawodowego, tego skodyfikowanego i znormalizowanego, z drugiej strony słownictwa potocznego, nieoficjalnego, tj. zbioru profesjonalizmów (por. nt. Przybylska, 1984, s. 159 – 179), choć i tak ich badania skoncentrowane są właściwie na leksyce². Opis tejże leksyki nie jest łatwą kwestią między innymi ze względu na wyodrębnienie jednostek słownikowych skodyfikowanych i tych potocznych w kształtującym się dopiero profesjolekcie. Ponadto rejestr nowych form wyrazowych ze względu na szybko zmieniające się realia poza i językowe jest trudny do uchwycenia. Pewne leksemy nie są jeszcze notowane przez najnowsze słowniki języka polskiego, mimo że niektóre z nich pojawiły się już w potocznej polszczyźnie.

Zaproponowany w artykule opis słownictwa zawodowego jest pewnego rodzaju wyborem, ogranicza się do jednostek nowych, powszechnych, występujących w codziennych rozmowach na tematy zawodowe w badanych podmiotach. Grupę menedżerów i trenerów zaliczyć można do tzw. nowych zawodów, które na tle polskiej rzeczywistości korporacyjnej zajmują się kreowaniem polityki związanej z rozwojem zasobów ludzkich. Są to pracownicy działający w zakresie rekrutacji, kadr, trenerstwa, odpowiedzialni za planowanie, prowadzenie i ocenę szkoleń doraźnych i programów szkoleniowych umożliwiających pracownikom nabycie określonej wiedzy i umiejętności, specjaliści od kompetencji, strategii, od wizji i rozwoju, ale i od płac oraz benefitów³. Zgodnie z nowymi trendami wprowadzono w latach dziewięćdziesiątych do polskich korporacji komórki szkoleniowe, zaczęto także intensywnie korzystać z zewnętrznych firm zatrudniających konsultantów i trene-

¹ Mimo wielu prób uporządkowania terminologii z tego zakresu kwestia podziału na dialekt, gwara, żargon pozostaje nadal dyskusyjna (por. nt. Buttler, 1979; Klemensiewicz, 1953; Furdal, 1973; Wilkoń, 1987; Dejna, 1995; Gajda, 1990 i inni). Często do nazwania odmian języka, który rozwija się na podłożu mniej lub więcej izolowanej grupy społecznej lub zawodowej, określonej wspólnymi interesami, stosowane są zamiennie określenia „gwara środowiskowa” (zawodowa) i „język środowiskowy” (zawodowy) (EJP 1992: 394), gdzie w podobnym znaczeniu używa się też terminu „socjolekt” (profesjolekt). Niejasny status profesjolektu podkreślają natomiast prace Przybylskiej (1984) i Wilkonii (1987).

² Znamionną cechą badań nad leksyką grup zawodowych i środowiskowych jest nierówny stopień ich zaawansowania oraz szybki proces ich dezaktualizacji.

³ *Benefits* < ang. *benefits*, są to dodatkowe świadczenia (dodatki do pensji) w postaci samochodów, karnetów na basen, siłownię, fitness, opłat za szkołę dla dzieci, ubezpieczeń medycznych itp.

rów, którzy zajmują się działalnością szkoleniową i coachingową⁴ oraz doradztwem rozwojowym.

Badana grupa to osoby należące do tzw. projektowych zespołów interdyscyplinarnych działających wewnątrz dużych korporacji (z branży FMCG⁵ oraz Telecom⁶) i zewnętrznych firm konsultingowo-szkoleniowych⁷. W skład takich zespołów wchodzi wielu wieloletni praktycy z dużym doświadczeniem zawodowym (backgroundem) o różnych profilach wykształcenia, np. prawnicy, ekonomiści, lingwiści, historycy, którzy przekwalifikowali się w ramach swojej długiej praktyki zawodowej. Przekrój wieku badanych osób to na poziomie menedżerskim 32-45 lat, w grupie specjalistów 30-35 lat.

Menedżerowie i trenerzy są zbiorowością dotąd nie badaną, którą można potraktować jak wspólnotę komunikatywną⁸, która wypracowała sobie pewien zasób środków językowych umożliwiających porozumiewanie się we wszystkich sytuacjach, jakie ta wspólnota stwarza (por. Grabias, 2001, s. 253). Wspólnota zawodowa to druga, obok rodziny, ważna wspólnota komunikacyjna, która oddziałuje na jednostkę w sposób długotrwały i bezpośredni, rzutując na charakter kontaktów zawodowych. Z przeprowadzonych analiz wynika, że badana grupa zawodowa wykreowała specyficzny język zrozumiały tylko w jej obrębie i choć posługuje się we wszystkich typach kontaktów polszczyzną ogólną, na stopie zawodowej używa bardzo często języka angielskiego. Jak zaobserwowałam, mowa informatorów w dużym stopniu nasycona jest anglicyzmami i amerykańizmami charakterystycznymi dla tej wspólnoty kodu językowego. Słownictwo badanej grupy to – z jednej strony – oficjalna, znormalizowana i skodyfikowana leksyka profesjolektalna o statusie międzynarodowym (fachowe terminy anglo-amerykańskie np. z zakresu zarządzania), z drugiej zaś strony – nieoficjalne potoczne wyrazy wygenerowane na użytek tejże społeczności, które szybko się zmieniają i różnicują w sprzyjających warunkach pozajęzykowych (por. nt. Przybylska, 1984, s. 159 – 174; Wilkoń, 1987). Obecność obu tych rejestrów ma wpływ na powstawanie nowych derywatów, które usprawniają proces komunikowania się specjalistów, ułatwiają kontakty, oficjalne i nieoficjalne, a ponadto dają poczucie wspólnoty zawodowej.

Użyte w tytule referatu słowo *polskie* może się więc wydawać nieco prowokujące, kiedy mówimy głównie o jednostkach zapożyczonych z innych języków, najczęściej angielskiego, które w sprzyjających warunkach szybko się zmieniają i różnicują. Drogi upow-

⁴ *Coaching* występuje w języku angielskim w dwóch podstawowych znaczeniach: 1. 'trening'; 2. 'korepetycje'. Kontaminacja tych sensów dała nową treść tego pojęcia używanego przez hr w znaczeniu 'konstruktywnego udzielania informacji zwrotnej' i jak mówią sami zainteresowani jest to 'praca na postawie'.

⁵ *Fast Moving Customer Goods*, co na język polski tłumaczy się jako 'Dobra Szybko Zbywalne'.

⁶ Są to firmy telekomunikacyjne.

⁷ Dzięki uprzejmości firm szkoleniowych House of Skills oraz Jet mogłam uczestniczyć w zamkniętych spotkaniach kadry managerskiej i otwartych warsztatach trenerskich

⁸ Przywołując typologię kontaktów językowych W. Lubasia, wspólnoty można wyodrębnić na każdym z trzech poziomów kontaktów: od indywidualnych, poprzez lokalne do ogólnonarodowych (Lubaś, 1979, s. 139). Zdaniem M. Sagan-Bielawy (2004: 94), dorosły człowiek uczestniczy codziennie w kilku kręgach komunikatywnych, z których najbardziej trwałe są dwa: rodzina i środowisko zawodowe

szechniania tychże wyrazów są zawite, poprzez jednostkowe uzusy trafiają do szerszego obiegu zawodowego języka w odmianie miejskiej.

Wstępna selekcja materiału pozwoliła wyodrębnić w nim kilka różnorodnych grup leksemów. Jako pierwsze warto wskazać czasowniki jako zapożyczenia⁹ aktywne derywacyjnie, częściowo spolonizowane graficznie i morfologicznie, należące do nieoficjalnej warstwy leksyki zawodowej menedżerów i trenerów. Są to nowe nie znane i nie notowane jeszcze w języku polskim jednostki, które można potraktować jak hybrydy¹⁰, por. *coachin-gować*, *feedbackować*, *searchować* itp. Formy tego typu powstały od obcych podstaw jeszcze nie przyswojonych polszczyźnie, choć nie można tu wykluczyć całego szeregu różnorodnych zmian semantycznych (Walczak, 1980, s. 177). Ich zapożyczenie do analizowanej odmiany zawodowej języka polskiego nastąpiło stosunkowo niedawno, choć brak zapisu słownikowego w przypadku wyrazów, o których mowa nie wyklucza ich wcześniejszej metryki środowiskowej. Dodam, że szerząca się moda na angielszczyznę i silna inspiracja anglo-amerykańskim modelem zarządzania powoduje dość wierne zachowanie pierwotnego brzmienia, czasem i znaczenia tych czasowników. Materiał dotyczący tej grupy ilustruje nasilającą się w ostatnich latach w języku polskim tendencję do powstawania formacji łączonych: obcy – zwykle anglo-amerykański wyraz w podstawie + najproduktywniejszy i najbardziej uniwersalny ogólnosłowiański formant tworzący czasowniki, tj. *-ować*. O ekspansywności tego sufiksu świadczy fakt, że nie konkuruje on z żadnym innym sufiksem, a w zakresie urabiania czasowników od obcych podstaw jest jedynym narzędziem słowotwórczym. Formant *-ować* nie wnosi żadnych cech semantycznych do znaczenia omawianych formacji. Cały efekt waloru emocjonalnego spada tu na podstawę, która jest obca i poprzez swoją specyficzną nowość intensyfikuje ich siłę illokucyjną. Ponadto, jak twierdzi M. Bugajski (1992: 87), nakładanie się elementów należących do różnych systemów prowadzi do zakłóceń w funkcjonowaniu tych systemów dodając, że daje to początek zmianom tak negatywnym, jak i pozytywnym. Powstające w ten sposób innowacje (hybrydy) powodują dalsze przekształcenia językowe, stając się jedną z ważniejszych przyczyn jego rozwoju.

Pierwszy z tej reprezentatywnej grupy czasownik *charge'ować/czardżować* < ang. *charge* 'policzyć komuś, pobrać, oskarżyć, naładować się', w profesjolekcie, już jako derywat ma inne znaczenie, choć częściowo nawiązuje do powyższego: 'upomnieć kogoś za

⁹ Termin zapożyczenie jest niejednoznaczny i konwencjonalny, toteż autorzy opracowań z omawianego zakresu interpretują go często arbitralnie, dość swobodnie i różnorodnie. Za J. Fisiakiem, za zapożyczenia uznają wszelkie jednostki słownikowe, wyrazy i wyrażenia przejęte z danego języka wprost lub za pośrednictwem innych języków w drodze importacji lub substytucji, ewentualnie z udziałem obu tych mechanizmów (Fisiak, 1962, s. 286). Wyróżnia się wśród nich wyrazy zaadoptowane formalnie i znaczeniowo, czyli tzw. zapożyczenia właściwe, realnosemantyczne albo materialne, repliki strukturalne, kalki semantyczne, a także szeroko rozumiane derywaty od zapożyczeń, w tym *composita*, wszelkie formacje hybrydalne i półkalki (por. Buttler, 1973, s. 5; Nowowiejski, 1996, s. 21 – 22).

¹⁰ Zdaniem Danuty Buttler, pojęcie hybrydy jest dynamiczne, historycznie zmienne. O formacji hybrydalnej można mówić jedynie w planie synchronicznym, w odniesieniu do normy i systemu słowotwórczego określonej epoki rozwoju języka (Buttler, 1986, s. 26 – 30).

coś, rozliczyć kogoś z czegoś', por. „Wczoraj na spotkaniu Top 500 *szardżowałem* gościa, więcej już się nie stawał”¹¹. Czasownik *czardżować* oprócz zawężenia zakresu znaczeniowego ma w języku zawodowym dodatkowy odcień ekspresywny, który manifestuje się w protekcyjnej postawie wskazującej na typ ustosunkowania się nadawcy do odbiorcy.

Inne leksemy z tej grupy w użyciu profesjolektalnym także modyfikują swoje znaczenia w porównaniu z językiem angielskim – źródłem tych zapożyczeń. Poprzez swoją nowość, wyjątkowość i wprowadzenie elementu obcego do języka mówionego wyrażają pewną ekspresję, której mechanizm związany jest np. z metaforyzacją, por.: *flashować* < ang. flash 'błysnąć, zapłonąć, flesz'; w polskim 'zawetować, zaznaczyć, że się z czymś nie zgadzam', por. „Nie zgadzam się z tym, co mówisz, ja muszę to *zafleszować*”. W języku angielskim wyraz *flash* odnosi się raczej do różnego rodzaju zjawisk, profesjolekt notuje derywowaną formę czasownikową w odniesieniu do ludzi. Zastosowanie tego wyrazu w systemie antropocentrycznym nasuwa już pewne emocje, a jeszcze wszystkim tym zabiegom towarzyszy intensywny efekt w postaci innego, metaforycznego sensu.

Kolejny z prezentowanych czasowników *outsource'ować* < ang. outsource 'korzystać z obsługi zewnętrznej', w języku hr ma dodatkowe znaczenie 'wyrzucać na zewnątrz czynności i ludzi, czyli pozbawiać ich pracy zlecając pewne zajęcia firmom zewnętrznym', por. „Proponuję *wyoutsource'ować* obsługę payrollu zewnętrznej firmie i zejść z kosztów”. Jego wyjściowe, neutralne znaczenie zmienia się wraz z przejściem do języka zawodowego, w którym czasownik ten intensyfikuje swój wydźwięk i jest odbierany negatywnie.

Nieco żartobliwie w tej grupie wypada wyraz *rollować się* < ang. roll 'toczyć, turlać, zwinąć', który w badaniach już w formie zwrotnej oznacza 'wychodzę', por. „Nie mam nic do zrobienia, więc *się rolluję*”. Widoczna jest tu zmiana polegająca na zawężeniu zakresu znaczeniowego, z jednoczesnym uzwrotnieniem. Jeśli porównamy znaczenie profesjolektalne z potocznym, w którym wyraz ten jest synonimem 'oszukiwania', a więc ma intensywniejszy walor emocjonalny, to ujawni się cała ambiwalencja semantyczna i wielofunkcyjność tego leksemu w różnych odmianach języka narodowego. Podobnie do *rollować się* zachowują się czasowniki: *customizować* < ang. customize 'wykonać na zamówienie, przerabiać zgodnie z indywidualnymi potrzebami klienta', tu: 'dostosowywać', por. „Dobry trener potrafi *skastomizować* potrzeby klienta' oraz *focusować* < ang. focus 'nacisk, skupić się na czymś, zogniskować', w polskim: 'wykonać zadanie traktując je bardzo priorytetowo', por. „Dla której grupy to działanie byłoby *sfokusowane?*”. W obu wypadkach nastąpiło zawężenie znaczenia do jednego tylko sensu, *kastomizować* 'dostosowywać' i *fokusować* 'skupiać się na czymś'. Mimo częściowego przystosowania morfologicznego, wartość semantyczna wyrazów nie zmienia się, co w przypadku wyrazów zapożyczonych wynika poniekąd z ograniczeń semantycznych, uzyskują one jedynie dodatkowy walor emocjonalny.

Kwestia wydźwięku leksemu *challenge'ować/czelendżować* < ang. challenge 'wyzwać, rzucać wyzwanie' jest ambiwalentna. W użyciu profesjolektalnym ma on dwa znaczenia, z czego pierwsze lokujące go w grupie pejoratywów, odwołujące się do kolejnych znaczeń

¹¹ Wszystkie definicje i przykłady użycia czasowników zostały przytoczone przez pracowników firm szkoleniowych House of Skills oraz Jet.

angielskiego pierwowzoru, a także skontaminowane z treścią czasownika *czardżować* brzmi 'współzawodniczyć', por. „Trzeba spowodować, żeby sprzedawcy chcieli ze sobą rywalizować, po prostu *czelendżować* sprzedawców”. Drugie znaczenie tego czasownika odnosi się do podstawowego sensu wyrazu *challenge*, który oznacza 'ukierunkowanie na rozwój, podnoszenie coraz wyżej poprzeczki'.

Najbardziej pejoratywny wydźwięk w tej grupie ma czasownik *killować* < ang. kill 'zabić', w języku hr: 'wyeliminować kogoś z organizacji, pokonać kogoś', por. „Czy ty nie możesz wreszcie *skillować* tego waszego hr-u?”, „Muszę *skillować* tego gościa, bo przez niego kuleje cały zespół”, „Firma X robi wszystko, żeby nas *skillować*, my robimy silnik, oni hamulec”. Wprawdzie w porównaniu z językiem angielskim, w którym odbierany jest dosłownie, nie nabywa nowego znaczenia, jedynie je modyfikuje, to jego użycie profesjolektalne, choć przenośne, kojarzy się jednoznacznie negatywnie.

Jak wynika z analizy powyższych leksemów, mają one często zbliżoną semantykę w stosunku do pierwotnych znaczeń w języku angielskim, a dodatkowo podtrzymuje i wzmacnia te więzi nie spolszczona pisownia pierwszego członu formacji. Częściowo można je zapisać w polskiej wersji językowej, bez uszczerbku dla ich fonetyki i znaczenia. Nie wpływa to jednak na dodatni czy ujemny wydźwięk tychże wyrazów. Pewne formy w języku angielskim neutralne, w profesjolekcie hr otrzymują aksjologiczne rozróżnienie negatywne, por. np. *outsource'ować*, *czardżować*, inne cechuje pozytywny wydźwięk lub pozornie pierwotna, neutralna wartość semantyczna. Wartość ekspresywna bywa więc rozmaicie aktualizowana. Czasem ulega neutralizacji w porównaniu z językiem angielskim – źródłem zapożyczeń, por. czasownik *killować*, który wprawdzie nie odnosi się do prawdziwej czynności zabijania, ale pomimo zmiany zakresu znaczeniowego, przywołuje wciąż skojarzenia negatywne. Z kolei czasownik *outsource'ować* intensyfikuje czynność, którą określa rozszerzając jednocześnie swoje znaczenie, a np. *czelendżować* zmienia nacechowania w zależności od kontekstu uzualnego. Jeśli porównamy pierwotne i wtórne zastosowania tychże form w obu językach, polskim i angielskim, to kontekstowe użycia w języku polskim mają najczęściej dodatkowy walor emocjonalny, są silniej eksponowane przez swoją nowość. Nowa wartość znaczeniowa powstaje tu na skutek użycia tych czasowników do opisu sytuacji zawodowej, która często odnosi się do sytuacji obciążonej w świadomości użytkowników skojarzeniami jednoznacznie negatywnymi (Różycka, 2005, s. 130). Widoczne jest to najpełniej w użyciu kontekstowym, które istotnie modeluje wartość profesjonalizmów czasownikowych w konwersacji. Pojawienie się konstrukcji hybrydalnych w języku menedżerów i trenerów bywa z reguły zabiegiem celowym. Jest to przykład uświadomionej, nakierowanej na efekt nowości czy interferencji językowej, które powoli stają się nawykiem w tej grupie zawodowej.

Przyrost nowego słownictwa profesjolektalnego najwyraźniej zauważalny jest w odniesieniu do rzeczowników. Zebrany materiał dostarczył wielu przykładów przejętych z języka angielskiego, które zadomowiły się w opisywanym języku zawodowym. Sam opis, a zwłaszcza towarzyszące mu klasyfikowanie, to fakty statyczne, a przyswajanie obcej formy ma charakter dynamicznego procesu. Mamy więc tu liczne znamiona obcości i różnorodne grupy leksemów, a jako że główną cechą, wyodrębniającą i charakteryzującą

badany profesjolekt, jest przyjmowanie wyrazów i wyrażeń angielskich z zachowaną ortografią i fonetyką, nieodmiennych i często nieaktywnych derywacyjnie, część z nich można potraktować jak cytaty lub zapożyczenia nie przyswojone. Jest to najbardziej widoczny i powierzchowny przejaw ingerencji obcego języka w system polszczyzny, dla purystów – mający charakter przykryj manieri, co zresztą potwierdza sama definicja, według której cytaty obcojęzyczne to takie jednostki obcego pochodzenia, nie tylko wyrazy, ale i związki frazeologiczne, a nawet całe wypowiedzenia, które nie zostają włączone do systemu języka rodzimego (por. Kurkowska – Skorupka, 1959, s. 117; Bajerowa, 1992, s. 412). Badacze uznają oryginalność pisowni, ewentualnie postać niewiele odbiegającą od oryginału za podstawowy i najważniejszy wyróżnik cytatu, zwracając uwagę również na jego nieodmienność (przejaw braku adaptacji fleksyjnej). Do istoty cytatu należy również to, że jest on odczuwany jako wyraz obcy, cytowany, co sprawia, że jest on osobliwy, nie zarejestrowany w słownikach języka polskiego, ale w słownikach wyrazów obcych (Bajerowa, 1992, s. 414).

W masie wyrazów przejętych z angielszczyzny do badanego profesjolektu można oczywiście wyróżnić jednostki tego typu, por. np.:

payroll – ang. 'lista płac' WSAP, w badanym użyciu 'płace, premie, finanse' lub 'wszystkie składowe wynagrodzenia';

cash flow – ang. 'przepływ gotówki' WSAP;

power of brand – ang. 'siła marki' WSAP;

fine no draft – ang. 'szkic bez selekcji' WSAP; por. w języku trenerów: *wersja fine no draft* 'wersja bez poprawek';

icebreaker – 'lodołamacz' WSAP, w badanym języku 'zamrażacz', 'przerywacz w dyskusji';

lead – ang. 'prowadzić, przewaga, wskazówka, główna rola i inne' WSAP, w badanym profesjolekcie znaczenie węższe 'pojedynczy kontakt sprzedażowy';

freelancer – ang. 'wolny strzelec' WSAP, w języku menedżerów 'osoba prowadząca kilka projektów dla kilku różnych firm', 'bezfirmowiec';

due diligence – ang. 'należyta staranność' WSAP, w języku menedżerów 'przegląd finansowo-prawno-merytoryczny firmy, najczęściej przed jej zakupem';

case studies – ang. 'studia przypadku' WSAP;

workout – ang. 'trening' WSAP, w języku trenerów 'warsztaty nakierowane na cel';

divers – ang. 'różnoraki, rozmaity' WSAP, tu: 'rozmaitości' w użyciu rzeczownikowym;

marketing pool – ang. 'marketingowa pula' WSAP, tu: 'marketingowe rezerwy';

cost cutting – ang. 'obniżanie, redukcja kosztów' WSAP; w badanym języku ma szersze znaczenie 'polityka cięcia kosztów';

sales kit – ang. 'zestaw sprzedażowy' WSAP, w badanym profesjolekcie nastąpiła kontaminacja znaczeń 'sprzedażowy kit';

event – ang. 'wydarzenie, zdarzenie WSAP', *eventy* w badanym języku to 'wszelkie działania';

outplacement – ang. 'reorientacja zawodowa dla zwalnianych pracowników' WSAP, także: 'próba sprawdzenia lojalności pracownika przez proponowanie nowego miejsca pracy'.

assesment – ang. ‘ocena, oszacowanie’ WSAP, w języku trenerów i menedżerów znaczenie węższe ‘badanie/ocena poziomu umiejętności i kompetencji pracowników’;

outsourcing – ang. ‘korzystanie z obsługi zewnętrznej’ WSAP, w badanym języku także: ‘wyprowadzenie na zewnątrz firmy, np. księgowości, twardego hr¹² lub świadczenie usług przez jeden podmiot dla kilku firm’.

Nieliczne przykłady z tej grupy podlegają częściowej adaptacji morfologicznej, por.:

Musimy obronić budżet przed *cost cuttingiem*.

Przyszykujmy jakieś top *case’y* (*kejsy*) na jutro. Musimy to przerobić na *case’ach* (*kejsach*).

Jaki problem wystąpił na etapie *leadu*?

Opiernie szkolenia tylko na *ice breakerach* jest od czapy.

Zastosowanie *outplacementu* nie powiodło się.

Można to zmierzyć *assessmentem*.

Outsourcingu nie unikniemy, żeby obniżyć koszty.

Niektóre z powyższych przykładów dublują funkcjonujące w tym samym znaczeniu słownictwo ogólnopolskie i nie są uzasadnione celami komunikatywnymi ani też potrzebą większej precyzji czy szczegółowości, por. np. *payroll* – płace; *cost cutting* – cięcie kosztów; *cash flow* – przepływ gotówki i wiele innych. Użytkownicy badanego profesjolektu traktują swój język jako bardziej wyspecjalizowany, który zakłada możliwość takiego kodowania informacji, aby była dostępna tylko wybranym odbiorcom i odróżniała się od polszczyzny tej ogólnej i potocznej. W niektórych przykładach widoczna jest też zmiana polegająca na zawężeniu lub rozszerzeniu zakresu znaczeniowego, por. *event* – ang. ‘wydarzenie, zdarzenie WSAP’, *eventy* w badanym języku to ‘wszelkie działania’; *assesment* – ang. ‘ocena, oszacowanie’ WSAP, w języku trenerów i menedżerów znaczenie węższe ‘badanie/ocena poziomu umiejętności i kompetencji pracowników’; *lead* – ang. ‘prowadzić, przewaga, wskazówka, główna rola i inne’ WSAP, w badanym profesjolekcie znaczenie węższe, zawodowe ‘pojedynczy kontakt sprzedażowy’; *payroll* – ang. ‘lista płac’ WSAP, w badanym użyciu znaczenie szersze ‘płace, premie, finanse’ lub ‘wszystkie składowe wynagrodzenia’ i inne.

Jak widać pożyczki anglo-amerykańskie bez mała opanowały nowe słownictwo w dziedzinie human resource. Duża liczba przytoczonych wyrazów specjalistycznych może mieć jednak różne znaczenia, w zależności od profilu firmy, co niejednokrotnie sygnalizowali badani trenerzy, por. np. *outplacement* czy *outsourcing*. Interpretacja ich treści uzależniona jest więc od całego kontekstu użycia, bo tylko on dostatecznie wyraźnie wskazuje ich pełny sens. Jak wynika z analizy powyższych leksemów, większość z nich ma zbliżoną lub identyczną semantykę w stosunku do pierwotnych znaczeń w języku angielskim, co dodatkowo podtrzymuje i wzmacnia nie spolszczona pisownia.

Pozytywną tendencją adaptacyjną obcych jednostek leksykalnych zachowujących oryginalną pisownię i brzmienie jest określanie polskich leksemów lub bycie przez nie określonymi (związek zgody), por.: Jakie mamy aktualnie *leady* sprzedażowe? Jakie są najnowsze *forecasts* rynkowe? Czy ustalono już dla firmy *targety* sprzedażowe? Odnotowano też

¹² HR jest to skrót od human resources oznaczający ‘zasoby ludzkie’ WSAP.

powstawanie takich łączonych struktur (zwrotów, wyrażeń) utworzonych na zasadzie związku rządu lub przynależności, np.:

brief projektu – krótki opis projektu

robić nextstepy – robić następne kroki

zamienić się w performers – zamienić się w „wykonawców celów”

the best of skutecznego trenera – najlepsze cechy skutecznego trenera.

Polscy menedżerowie chętnie sięgają po konstrukcje łączone tworząc całe banki sformułowań tego typu. Są to specyficzne „gotowce”, które – choć niespójne stylistycznie – służą sprawnej komunikacji, dając niekiedy dość zaskakujące zestawienia, por.:

pracować za free – pracować za darmo;

robić top case’y – wykonywać przypadki na wysokim poziomie

Robić eventy – wykonywać wydarzenia firmowe, np. spotkania sprzedawców lub szefów działów sprzedaży danej firmy

Primary kontakt – pierwszy/podstawowy kontakt.

Zestawienia te na poły rodzime nie tracą jednak znamion obcości, bo w ich strukturze tkwią pierwiastki obce. W użyciu kontekstowym wydają się nieco śmieszne i rażące, w języku korporacyjnym nikogo nie dziwią ani nie śmieszają, choć dla osób dbających o czystość języka powinny być wyrazem dysharmonii stylistycznej. Zapożyczone frazemy przywołane w określonych sytuacjach komunikacyjnych czy samo wzorowanie się na trendach anglo-amerykańskich czasem nie wystarczają do tego, aby zaskoczyć i/lub zadziwić rozmówcę. Do tego wykorzystywane są jeszcze fleksyjne możliwości języka polskiego. Efektem takich działań są derywaty:

fighterski, np. *fighterski klimat* – klimat do walki o wyniki;

menedżerówki, np. *jednodniowe menedżerówki* – jednodniowe spotkania menedżerów omawiające, np. programy naprawcze firmy;

marketingowane, por. *nie jest to marketingowane*;

sfokusowane, np. *sfokusowane działania* – działania nastawione na jeden cel.

Część z nich ma już ustabilizowaną pisownię, a nawet rodzinę wyrazową notowaną przez współczesne słowniki języka polskiego¹³, inne formy mogą występować w wariantach graficznych, por. np.: *fighterski/fajterski*, *sfokusowane/sfokusowane*. Coraz większa grupa wyrazów zapożyczonych z angielskiego zaczyna być aktywna derywacyjnie, co świadczy o stopniowym przyswajaniu morfologicznym tego typu struktur przez język polski. Oznacza to, że fonetyczne i graficzne cytaty – pierwowzory – przybierając odpowiednie formanty i postaci fleksyjne, mogą wchodzić w polskie konteksty składniowe nietypowe dla języka obcego.

Kolejna grupa wyrazów zaobserwowanych w badanym języku zawodowym to ciekawa kategoria derywatów rzeczownikowych, zapożyczonych i rodzimych, które łączy wspólny sufiks *-ka*. Należą tu nazwy:

¹³ Por. *Inny słownik języka polskiego* (2000); *Współczesny słownik języka polskiego* B. Dunaja (2007); *Uniwersalny słownik języka polskiego* (2003).

- o motywacji przymiotnikowej, np. *socjalka* od łac. *socialis* 'społeczny' i *lojalka* od fr./ang. *loyal* 'wierny';

- rzeczownikowej, np. *cefałka* (wyraz utworzony od skrótu *cv*, potocznie czytany jako [cefał]);

- nowe nazwy rezultatów czynności (*nomina patientis*) o charakterze dokonanym od czasowników przechodnich, por. *zjebka* 'coaching' lub 'zwrócenie uwagi', *zwałka* 'nieprowodzenie', *wrzutka* w znaczeniu 'insert do gazety' lub 'nagłe zadanie od szefa'. Derywaty te nabierają charakteru potocznego w stosunku do ich podstaw, a niektóre nawet charakteru emocjonalnego, por. *zjebka* czy *zwałka*.

W słownictwie środowiska menedżerskiego uwidacznia się też tendencja do skrótowości. Nie są to jednostki tworzone seryjnie, raczej przypadkowo, ale część z nich już ustabilizowała się w badanym profesjolekcie na tyle, że spotkać je można w języku menedżerów wielu firm¹⁴. Większa część tego zasobu to skrótownice powstałe z początkowych (czasem końcowych) sylab lub grup głoskowych, są to więc sylabowce lub grupowce (por. nt. D. Wesołowska, 1958), por.

SteerCo – *Steering Committee* – ang. 'Komitet Sterujący'

DeCe – *Developing Centre* – ang. 'Centrum Rozwoju'

Kli – *Klient*

Nerge – *synergie*

HiPo – *High Potential* – z ang. 'wysoki potencjał'.

W badanym materiale odnotowano także pojedyncze skróty będące literowcami, por. *VD* – *Visual Design* – ang. 'wizualizacja' oraz skrótownice mieszane grupowo-głoskowe, por.

BtoC/B2C – *Business to Customer* – ang. 'biznes w stosunku do klienta'

B2B – *business to business* – ang. 'firma w stosunku do firmy'.

Żywotność tego typu struktur jest naturalną cechą wielu języków, jednakże w czasach globalizacji tendencja do skrótowości znacznie się nasiliła. Powstają one masowo, żywotowo i w sposób nie kontrolowany. Przewaga skrótu nad peryfrazą świadczyć może o wysokim stopniu zawodowości badanego języka i świadomej komunikacji językowej jego użytkowników.

Menedżerowie i trenerzy posługują się odmianą języka służącą zaspokajaniu bardziej wyspecjalizowanych potrzeb komunikacyjnych. W ich mowie wytworzyła się warstwa leksyki swoistej, która wypełnia niedobory specjalistycznego słownictwa polskiego. Omawiane profesjolektyzmy to niezwykle interesująca grupa nowych wyrazów w języku HR pozwalająca na poczynienie pewnych spostrzeżeń dotyczących podążania języka za rzeczywistością, w tym wypadku przyswajania w takim stopniu i formie leksyki amerykańskiej ważnej i potrzebnej dla komunikacji w obrębie kultury grupowej. Na aprobatę zasługuje ciągłe wzbogacanie słownictwa specjalistycznego poprzez wprowadzanie do niego zapożyczeń oraz dorabianie nowych struktur z udziałem elementów genetycznie obcych i tym samym jego dostosowywanie się do wymagań zmieniającej się rzeczywistości zawodowej i pozazawodowej. Wiele nowych wyrazów zapożyczonych oraz derywatów

¹⁴ Mam tu na myśli skróty *B2B* i *B2C*, które odnotowano w debacie Netii w TVN CNBC Business.

w tym sensie niewątpliwie spełnia swoje funkcje. Tak duże nasycenie omawianego profesjolektu słownictwem obcym, głównie anglojęzycznym, jest obecnie jedną z cech charakteryzujących i wyodrębniających go spośród innych języków zawodowych. Trzeba uważnie przyrzeć się nowym odmianom języka polskiego i nowym zjawiskom, które obserwujemy w związku z globalizacją. Wydaje się, że będzie to niewyczerpane źródło nowych procesów językowych w zakresie struktur, konotacji, kontekstów użycia i funkcji innowacji językowych.

Literatura

- BAJEROWA, I.: Cytaty obcojęzyczne w tekstach polskich jako ślady przeszłości. In: *Poradnik Językowy*, 1992, z. 6, s. 412 – 420.
- BUGAJSKI, M.: Interferencja jako przyczyna przeobrażeń językowych. In: *Język a kultura*, t. 7, *Kontakty języka polskiego z innymi językami na tle kontaktów kulturowych*. Red. J. Maćkiewicz – J. Siatkowski. Wrocław 1992, s. 87 – 93.
- BUTTLER, D.: *Rozwój semantyczny wyrazów polskich*, Warszawa 1978.
- BUTTLER, D.: Nowsze zapożyczenia rosyjskie w języku polskim. In: *Zeszyty Naukowo-Dydaktyczne Filii UW w Białymstoku*, z. 6, *Humanistyka*, t. II, Białystok 1973, s. 5.
- DEJNA, K.: W sprawie terminów: język, gwara, żargon. In: *Rozprawy Komisji Językowej Łódzkiego Towarzystwa Naukowego*. Łódź 1995, z. 3, s. 151 – 156.
- FISIAK, J.: Złożony kontakt językowy w procesie zapożyczania z języka angielskiego do polskiego. In: *Język Polski*, XLII, 1962, s. 286.
- FURDAL, A., 1973, *Klasyfikacja odmian współczesnego języka polskiego*, Wrocław.
- GAJDA, S., 1990, *Współczesna polszczyzna naukowa – język czy żargon?*, Opole.
- GRABIAS, S., 1993, *Środowiskowe i zawodowe odmiany języka – socjolekty*. In: J. Bartmiński (red.), *Encyklopedia kultury polskiej XX wieku: Współczesny język polski*, Wrocław.
- GRABIAS, S.: *Język w zachowaniach społecznych*. Lublin 1994.
- GRABIAS, S.: Środowiskowe i zawodowe odmiany języka – socjolekty. In: *Współczesny język polski*. Red. J. Bartmiński. Lublin 2001, s. 235 – 255.
- Inny słownik języka polskiego*. T. 1 – 2. Red. M. Bańko. Warszawa 2000.
- KLEMENSIEWICZ, Z.: *O różnych odmianach polszczyzny*. Warszawa 1953.
- KURKOWSKA, H.: Zapożyczenia semantyczne we współczesnej polszczyźnie. In: *Z problemów współczesnych języków i literatur słowiańskich*. Red. J. Magnuszewski. Warszawa 1976.
- KURKOWSKA, H. – SKORUPKA, S.: *Stylistyka polska. Zarys*. Warszawa 1959.
- LUBAŚ, W.: *Spółeczne uwarunkowania współczesnej polszczyzny*. Katowice 1979.
- NOWOWIEJSKI, B.: Zapożyczenia leksykalne z języka niemieckiego w polszczyźnie XIX w. Białystok 1996, s. 21 – 22.
- PRZYBYLSKA, R.: Problem opisu i klasyfikacji słownictwa fachowego. In: *ZNUJ, Prace Językoznawcze*, 1984, z. 79, s. 159 – 174.
- RÓŻYCKA, I.: O pewnym typie zmian znaczenia leksemów (na przykładzie czasowników obcego pochodzenia). In: *Rozprawy Komisji Językowej ŁTN*, t. L, Łódź 2005, s. 127 – 135.
- RÓŻYCKA, I.: Wybrane mechanizmy uzyskiwania nacechowania emocjonalnego przez czasowniki obcego pochodzenia. In: *Wyrażanie emocji*. Red. K. Michalewski. Łódź 2007, s. 94 – 101.
- SAGAN-BIELAWA, M.: Charakter wspólnot komunikatywnych a polszczyzna mówiona inteligencji Górnego Śląska urodzonej na kresach południowo-wschodnich. In: *Polszczyzna mówiona mieszkańców miast*. Red. H. Sędziak. Białystok 2004, s. 93 – 103.

SALONI, Z.: Czasownik polski. Odmiana. Słownik. Warszawa 2007.

SENGE, P.: The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization. New York – London 1990. (Wydanie polskie: Piąta dyscyplina: teoria i praktyka organizacji uczących się, wyd. 4, Kraków 2003.)

Uniwersalny słownik języka polskiego. T. 1 – 6. Red. S. Dubisz. Warszawa 2003.

WALCZAK, B.: O rozwoju znaczeniowym zapożyczeń. In: Język. Teoria – dydaktyka, IV, Kielce 1980, s. 159 – 187.

WENGER, E. – SNYDER, W. M.: Communities of practice: the organizational frontier, "Harvard Business Review", styczeń-luty 2000, s. 33 – 41.

WESOŁOWSKA, D.: Leksykalizacja skrótowców. In: Język Polski, 1958, XXXVIII, s. 339 – 354.

WILKOŃ, A.: Typologia odmian językowych współczesnej polszczyzny. Katowice 1987.

Współczesny słownik języka polskiego B. Dunaja. Warszawa 2007.

Skróty

WSAP – Wielki słownik angielsko-polski. T. 1 – 2. Warszawa 2003.

New professional Polish vocabulary (for example training managers and trainers' language)

Proposed in the article description of the professional vocabulary is a kind of choice is limited to individuals of new, universal, occurring in everyday conversations on topics studied vocational subjects. The group of managers and trainers can be considered as new jobs, compared to the Polish reality of corporate deal with creating policy related to human resource development. Speech informants largely saturated of American-English words characteristic of this community of code language. The selection of the material allowed it to extract several different groups of tokens. The first verb is worth mentioning as an active derivative borrowings, partially Polonized graphically and morphologically belonging to the lexical layer unofficial professional managers and trainers. These are new, not yet listed in Polish unit, cf *coachingować*, *feedbackować*, *searchować* etc., which originated from foreign bases have not yet assimilated Polish, although one cannot exclude a whole range of different semantic changes such as narrowing or enlargement of meaning, in addition, there is still an appropriate emotional overtones.

The weight of English words taken over from the test professional language can distinguish also combined structures, see: *brief projektu*, *robić nextstepy*, *pracować za free*; formations of the suffix -ka: *socjalka*, *cefałka*, *zjebka*, *zwałka*. In the terminology of managerial environment is also evident tendency to brevity, especially for creating syllable or groups letters, cf *SteerCo* – *Steering Committee*, *DECE* – *Developing Centre*, *Kli* – *klient*, *Nerge* – *synerge*, *HiPo* – *High Potential*. These are not mass-produced units, rather casually, but some of them have already stabilized professional considered so that they can meet managers in many companies.

Dr Joanna Kuć

Zakład Lingwistyki Stosowanej i Logopedii, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny
w Siedlcach

e-mail: joanna.kuc@post.pl