

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(СПбГУ)
Институт истории

Выпускная квалификационная работа на тему:

ОБЩИННЫЕ ТРАДИЦИИ В ИНДУСТРИАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЯХ
ЯПОНИИ

по направлению 030600 – История

Профиль: Этнология

Работа представлена на кафедру

Этнографии и антропологии

« ____ » _____ 2017 г.

Секретарь кафедры: _____ (подпись)

Выполнила:
студентка IV курса

очного отделения

Наумова Анастасия Витальевна

_____ (подпись)

Научный руководитель:

к. и. н., доцент

Верняев Игорь Иванович

_____ (подпись)

Санкт-Петербург, 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Модели традиционных структур в деревне и в городе.....	7
§1. Модели японской семьи – иэ, дозоку.....	7
§2. Сельская община.....	11
§3. Городская община.....	17
§4. Традиционная система профессионального обучения Иэмото.....	22
§5. Система возрастных классов – донэн.....	25
§6. Система фиктивного родства оябун-кобун.....	27
Глава 2. Переход сельскохозяйственного общества в индустриальное, основные этапы и внешние формы.....	32
§1. Индустриализация.....	33
§2. Урбанизация.....	38
§3. Демография.....	39
§4. Становление корпоративного сектора в социально-экономической культуре Японии.....	41

Глава 3. Традиционные социокультурные модели в индустриальных корпорациях.....	46
§1. Структура дзайбацу.....	46
§2. Структура кейрэцу.....	54
§3. Японская бизнес-культура.....	56
§4. Объяснение устойчивости общинных традиций в индустриальных корпорациях.....	62
Список литературы.....	65
Заключение.....	72

Введение

Вопрос традиционного в XXI веке представляет интерес для исторической науки. Сохранение и развитие традиций под влиянием модернизации, их черты в устройстве общества, стали объектом многих исследований для понимания места традиций в современном мире. Этнография как историческая наука располагает большим набором научных методов, которые помогают учитывать множество факторов, которые дают возможность комплексно изучить и анализировать традиции.

Данная работа посвящена общинным традициям в индустриальных корпорациях в Японии. В ней рассматриваются различные модели традиционных структур социальной жизни в Японии, их развитие на протяжении второй половины XIX – начала XXI века, и их функционирование в условиях индустриальных корпораций. Основной проблемой, которая заключена в моей работе, является задача выяснения причин, по которым в современных японских корпорациях сохраняются многие традиционные модели общественной организации.

Актуальность этой темы связана с тем, что в связи с глобализацией в XXI веке значение традиционного поставлено под вопрос. Мир ищет новые и универсальные способы решения своих проблем, поэтому зачастую традиции воспринимаются как нечто устаревшее, экзотическое и не умеющее приспособливаться к новым условиям. Для пересмотра роли традиций в современности можно обратиться к Японии, потому что уникальность японской культуры дает богатую почву для опровержения подобных точек зрения. На примере понимания места традиций в японских индустриальных корпорациях, во-первых, можно понять причины успеха корпоративного сектора японской экономики на протяжении полутора веков, во-вторых, проследить трансформацию традиций с течением времени, и в-третьих, узнать степень важности влияния традиций на современность.

О степени изученности этой проблемы можно судить по исследованиям в этой области. В составе историографии моей темы есть много статей энциклопедического характера на английском языке японских и американских авторов, и несколько работ на русском языке. Что интересно, три из них являются диссертациями отечественных исследователей, это самые современные из всех материалов, они написаны в 2006, 2009 и 2015 годах соответственно. Это работы Леонтьевой Л. Е. «Японские корпорации и корпоративные группы. Эволюция институтов», Овчинникова Д.Л. «Корпоративная культура в России и Японии: сравнительный анализ», и Стоногиной Ю. Б. «Бизнес-коммуникации в Японии как национальный социокультурный феномен». Они были самыми информативными и комплексными работами, наиболее подробными и близкими к моей теме из всех, что я прочитала.

Множество экономических исследований посвящено изучению феномена успеха японской экономики, социологические работы сообщают данные о традиционных социальных институтах в доиндустриальный, индустриальный, и постиндустриальный период, исторические труды рассматривают исторические условия развития японского общества в XIX,

XX, XXI веках. Моя же работа, скорее, принадлежит к сфере социальной антропологии, благодаря данным которой можно связать в общую картину данные экономики, социологии и истории, что необходимо для комплексного анализа и нахождения причин для ответа на заданный вопрос.

Объектом данного исследования являются общинные традиции в индустриальных корпорациях.

Предметом исследования является трансформация моделей традиционных социальных структур и причины их устойчивости в условиях корпоративного сектора индустриальной экономики Японии.

Главной целью моей работы поставлена цель объяснения причин сохранения общинных традиций в индустриальных корпорациях. Связанными целями будут отслеживание динамики трансформации этих традиций, и в результате - выяснение места традиций в современном корпоративном секторе японской экономики и их значение.

У данной работы есть несколько задач. Первая – это ознакомиться с отечественной и зарубежной литературой, которая освещает тему общинных традиций в индустриальных корпорациях сквозь призму истории, экономики, социологии и антропологии. Вторая – это определить именно те модели общинных традиций, которые трансформировались и применяются в современных японских корпорациях. И третья – выделить главные принципы, благодаря которым общинные традиции остаются актуальными, сохранились и действуют как рабочие схемы в современных условиях.

В роли исследователя я постараюсь грамотно изложить содержание этой работы, раскрыть проблематику, доказать и выяснить значение традиций, и добиться всех поставленных целей в ее основной части.

Глава 1. Модели традиционных структур в деревне и в городе.

Модели японской семьи – из, дозоку

Семейная иерархия была основой семейных отношений на протяжении всей истории Японии. Под воздействием модернизации традиционная модель семьи изменилась в новых условиях, и, адаптировавшись к ним, стала одной

из тех традиционных структур, которые легли в основу современной организации бизнеса в Японии. Поскольку исследование трансформации традиционного в течение времени и его использования в современности является одной из главных целей моего диплома, в первой главе я рассмотрю несколько таких моделей, и начну с исторических форм японской семьи – дозоку и иэ.

Дозоку

В западных обществах родственная организация почти потеряла свое значение, а в Японии она сохраняется и сейчас. Патрилинейная система родства выполняет некоторые функции в общественной жизни Японии и иногда контролирует ее, превращаясь в другие системы со схожими целями. Японская семья является элементом такой родственной организации. Японская родственная группа - это группа, состоящая из основной семьи и ее дочерних семей, которые связаны друг с другом патрилинейным родством. Обычно, основной семьей является семья старшего сына. Ответвленные семьи – это семьи вторых и третьих сыновей. Такая структура получила название «дозоку».

Объединение дозоку долгое время было основной социальной группой японского народа. Оно существовало задолго до создания феодальной системы более 700 лет назад¹. Как отмечает Кейт Браун, «одной из особенностей японского феодализма является то, что отношения между феодалом и вассалом основывались не на их индивидуальном контракте, а на контракте между ними в качестве глав дозоку»². Глава одной группы дозоку вступал в вассальные отношения с главой более могущественной группы дозоку. После Реставрации Мэйдзи западная культура повлияла на все области жизни в Японии, но принцип организации общественной жизни и

¹ Приндл, Питер. Peasant-Worker Households and Community-Based Organizations in Rural Japan. *Modern Asian Studies*, Vol. 19, No. 2 (1985). С. 21.

² Браун, Кейт. Dōzoku and the Ideology of Descent in Rural Japan. *American Anthropologist*, New Series, Vol. 68, No. 5 (Oct., 1966). С. 21.

установления иерархии почти не изменился. Социальная структура общества по-прежнему была тесно связана с дозоку. С наступлением индустриализации, урбанизации, и в особенности, после Второй Мировой войны, эта система родственных отношений стала переходить из деревни в город, а позже использоваться в бизнесе.

Для лучшего понимания структуры дозоку обратимся к абстрактному примеру. Представим горную деревню в одной из префектур, разделенную на несколько районов. В одном из них проживает сорок семей, и они живут на этой земле уже несколько веков. Эти сорок семей поделены на десять родственных групп одной системы дозоку, и все они по мужской линии являются потомками общего предка. Семья, глава которой сменяется старшим сыном, становится основной семьей. Семья второго или третьего сына становится дочерней семьей, от которой отделяются семьи внуков. Все они объединены вокруг главной семьи, которая рассматривается как первоисточник ответвлений, которые должны ей подчиняться. Например, члены дочерних семей должны поздравлять членов основной семьи в Новый Год, приглашать их на праздники и помогать в устройстве фестивалей, поддерживать в организации свадеб или похорон³. В свою очередь, основная семья должна помогать дочерним семьям преодолевать экономические трудности, например, делать им скидку на аренду земли. Семьи каждой группы дозоку в этой деревне живут рядом друг с другом, так что родственная группа является одновременно территориальным объединением, и единство усиливается.

Группы дозоку существуют не только в деревнях, но и в городах. Например, в Киото аптекари и продавцы одежды развивают свой бизнес через родственные отношения⁴. Основная семья выполняет функции

³ Бефу, Харуми. Patrilineal Descent and Personal Kindred in Japan. *American Anthropologist*, New Series, Vol. 65, No. 6 (Dec., 1963). С. 10.

⁴ Симизу, Аkitоси. Ie and Dozoku: Family and Descent in Japan. *Current Anthropology*, Vol. 28, No. 4, Supplement: An Anthropological Profile of Japan (Aug. - Oct., 1987). С. 15.

головного офиса, а дочерние семьи становятся филиалами. Большинство японских дзайбацу – фирм, в основе иерархии которых лежит семейное родство, были разработаны на основе отношений дозоку.

Харуми Бефу подчеркивает, что японская семья рассматривается не как независимая индивидуальная семья, а как элемент группы дозоку⁵. Члены семьи соблюдают и хранят те же традиции, которых придерживается вся группа дозоку.

Важно понимать, что группа дозоку является не только базой, на которой поддерживается связь между семьями, но и основой иерархий в Японии. В современном японском обществе существует множество иерархий: иерархия в бизнесе, иерархия в среде рабочих, бюрократические иерархии и т. д. Во многих социальных конструкциях можно увидеть патрилинейную родственную группу дозоку и ее виды, например, систему фиктивного родства оябун-кобун. Таким образом, структура родственной группы дозоку является важным ключом для понимания социальной организации японской нации.

Иэ

Другой формой родственных взаимоотношений в Японии является иэ. Помимо того, что иэ – это семья, она является корпоративной группой с широким спектром функций, охватывающих внутреннюю экономическую, политическую и религиозную жизнь ее членов. В структуру функционирования иэ включены как живые, так и умершие его члены. Иэ является многомерным социокультурным явлением.

Функционально, иэ является дискретной единицей, на которые делится население деревень. Каждая иэ обладает своим имуществом, состоящим из дома и участка земли, рисовых полей и огородов, а также участком на общественных кладбищах. Люди могут участвовать во владении и

⁵ Бефу, Харуми. Patrilineal Descent and Personal Kindred in Japan. *American Anthropologist*, New Series, Vol. 65, No. 6 (Dec., 1963). С.

управлении этим имуществом только как члены иэ. Деревня состоит из территориальных группировок иэ, и люди принимают участие в сельской политике как представители иэ. Невозможно представить себе человека, который не принадлежал бы к иэ, из-за сложностей, которые такой человек имел бы в общественной жизни.

Иэ - это структура со своим происхождением и историей. Она считается бессрочной, и её увековечивание является обязанностью её живых членов. Симизу Аkitоси утверждает, что при некоторых обстоятельствах она может потерять всех живых членов и перестать существовать⁶. Однако иэ может сохранить свое номинальное существование, если члены другой иэ будут продолжать соблюдать религиозные культы для мертвых. Более того, она может воскреснуть, если другие иэ снабдят ее новыми жителями, которые станут преемниками этой иэ.

Как было сказано выше, в структуре иэ свое место занимают и живые, и умершие ее члены. Мертвые члены иэ делятся на два класса: «поколение» и «обычные». В состав поколения входят те супружеские пары, через которых передавалось родство, наследование и все обычаи и традиции, которые давали существование новой паре, а та, в свою очередь, выращивала еще одну пару. Эти пары являются основой существования иэ. Поэтому на каждый буддийский праздник и на каждую их годовщину живые члены иэ чувствуют и вспоминают их. Так сохраняется память.

В отличие от них, те, кто умер, не войдя в состав поколения, классифицируются как «обычные» умершие. Это всевозможные родственники, которые не стали главной супружеской парой, продолжающей род. Им суждено быть забытыми, когда умрут помнящие их близкие родственники.

⁶ Симизу, Аkitоси. Ie and Dozoku: Family and Descent in Japan. Current Anthropology, Vol. 28, No. 4, Supplement: An Anthropological Profile of Japan (Aug. - Oct., 1987). С. 23.

Организация иэ состоит из набора статусов, и все члены иэ включены в эту статусную систему. Главные статусы получают супружеские пары, упорядоченные в хронологическом порядке. Если один из их детей становится частью следующей главной пары системы родства, тогда пара родителей будет увековечена в истории иэ. В противном случае человек остается в системе в статусе вспомогательного члена, и не будет увековечен после смерти.

Иэ - это не только родственная группа, не только система брака и отцовства. У нее есть символический аспект в виде непрерывной системы мертвых и живых членов. Вся структура иэ является культурной средой для явлений родства⁷. В рамках нее происходят браки, приобретаются статусы, идет преемственность и организуется посмертная ритуальная обрядность. Она формирует главный ствол семейных отношений, придает ему важность в плане продолжение рода и сохранения семейных традиций. Также она делает все ответвляющиеся от основной линии родственные связи второстепенными и не считает нужным увековечивать их. По словам Такакуси Синиро, иэ подчеркивает преемственность прошлых и настоящих поколений и возлагает ответственность на будущие поколения⁸.

Вот две традиционные модели родства, которые существуют в Японии на протяжении долгого времени, и которые заложены в основу любой иерархии. Выработав удобный механизм для организации взаимоотношений коллектива, позднее японцы перенесли модели родственных связей в производственные отношения.

⁷ Симизу, Аkitоси. Ie and Dozoku: Family and Descent in Japan. Current Anthropology, Vol. 28, No. 4, Supplement: An Anthropological Profile of Japan (Aug. - Oct., 1987). С. 32.

⁸ Такакуси, Синиро. The Social and Ethical Value of the Family System in Japan. International Journal of Ethics, Vol. 17, No. 1 (Oct., 1906). С.

Сельская община

Для понимания структуры сельской общины, нужно обратиться к ее истории. В девятнадцатом веке на существующую в Японии в течение нескольких столетий сельскую общину начал сильно влиять буддизм. До начала западного влияния на Японию и последующей реставрации Мэйдзи в 1868 году, буддизм использовался правительством как государственная религия, действующая в качестве механизма социального контроля. Принудительная регистрация семей в государственных храмах работала для того, чтобы позволить сёгунату контролировать население. К концу периода Токугава (1603 – 1868) гг. влияние буддизма на все сферы общественной жизни ослабело.

До середины XIX века значение буддизма было в том, что он был не только рукой феодального режима, но и эффективной системой для социальной сплоченности. Питер Приндл пишет: «Каждая семья и каждая община по всей стране зависели от буддийских храмов, которые занимались регистрацией рождения, брака и развода, а также проводили похороны, поминальные службы, и различные общинные праздники и церемонии»⁹. Крестьяне обязательно должны были принадлежать к системе Данка – регистрироваться в храме, поддерживать его и выполнять множество обязанностей перед ним. Храм в деревне был главным центром объединения, и почти все общественные дела были связаны с храмом.

Администрация села была в руках старосты, которым почти всегда был глава семьи самого высокого статуса, с наибольшим землевладением и доходом. Постепенно появился другой орган сельского самоуправления – совет общины¹⁰. Он контролировал общественную жизнь и уплату налогов, а

⁹ Приндл, Питер. Peasant-Worker Households and Community-Based Organizations in Rural Japan. *Modern Asian Studies*, Vol. 19, No. 2 (1985). С. 35.

¹⁰ Йоситаки Тецинобу и Сикаси Дегучи. Social Capital Development in a Rural Community Based on Exchange Management with Outsiders: The Case of Akimoto, a Small Mountainous Settlement in Japan. *The Town Planning Review*, Vol. 79, No. 4 (2008). С. 8.

также поддерживал дисциплину. В деревне почти все проблемы являлись общеизвестным предметом обсуждения до их упорядоченного урегулирования. То, что возникло в этой среде, являлось управлением на основе консенсуса, по сути - демократическим решением проблем села.

В сельском самоуправлении было много преимуществ. Каждый член общины отчетливо понимал, что на его плечах лежит ответственность за полноценное функционирование общины. Взамен на эту ответственность он получал помощь в решении своих проблем от других общинников. Деревенская автономия дала голосу каждого человека возможность влияние на деревенские дела, поскольку каждый человек был непосредственно вовлечен в процесс управления. Дэниэл Бучанана пишет: «Фермеры стали предпринимателями с их собственными правами, и достигли понимания социальных и политических процессов и проблем маленького сообщества»¹¹. Сельские жители имели капитал, знания и энергию для введения инноваций зарождающихся возможностей, которые позднее помогли быстро индустриализовать и трансформировать страну. Сознательный образ мышления, который появился в результате участия в делах сельской общины у каждого ее члена, повлиял на быстрый переход Японии от доиндустриальной экономики к энергичной индустриализации в течение одного поколения после реставрации Мэйдзи.

В конце XIX более 80% японцев проживали в сельской местности¹². После реставрации Мэйдзи в 1868 году, в 1880-е годы, национальное правительство проводило административные слияния тысяч деревень и сел по всей Японии. Несколько таких субъектов становились одним большим районом. Эти обстоятельства требовали объединения их экономической и социальной жизни в более крупных масштабах, чем границы одной деревни.

¹¹ Бучанана, Дэниэл. The Rural Economy of Japan. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 37, No. 4 (Aug., 1923). С.28.

¹² Накан, Чи. Towards a Theory of Japanese Social Structure: An Unilateral Society. The economic weekly, 1965. С. 15.

Опыт самоуправления в небольших деревнях, перекинутый на большие пространства, помог японцам эффективно организовать экономическую, политическую и социальную жизнь таких районов, и стал одной из причин успешной модернизации и урбанизации Японии в конце XIX века.

Сельская община в первой половине XX века.

Сельская община - это не столько территориальная единица, сколько сообщество, объединенное общей экономикой, политикой и социальной структурой. Роберт Смит отмечает, что «благодаря долгой истории существования общины, традиции, обычаи и неписанные законы морали регулировали отношения жителей без письменных законов»¹³. Жители имели сильное чувство идентичности, они считали себя представителями общины, а также рассматривались как части единого целого другими лицами и учреждениями.

В деревне обычно имелся центральный муниципалитет, пост полиции, почта, школа, храм, общественный зал, магазин, сельскохозяйственный кооператив. Средняя община состояла из нескольких десятков дворов, с течением времени все меньшее количество домохозяйств жило только за счет своего хозяйства. В наше время практически все жители имеют другие источники заработка¹⁴. Однако и по сей день жители общины часто проводят время вместе и занимаются общественными делами. Они участвуют в совместных сельскохозяйственных работах, в поддержании ирригационной системы, дорог, дорожек, канав, и на деревенских свадьбах и похоронах присутствуют представители каждой семьи. Сельские жители могут вместе строить здания, ликвидировать последствия природных бедствий, помогать в случае болезней членов общины, содержать школу и нанимать в нее учителей.

¹³ Смит, Роберт. The Japanese Rural Community: Norms, Sanctions, and Ostracism. American Anthropologist, New Series, Vol. 63, No. 3 (Jun., 1961). С. 22.

¹⁴ Бучанана, Дэниэл. The Rural Economy of Japan. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 37, No. 4 (Aug., 1923). С.43.

Молодежь принимала деятельное участие в жизни деревни. Например, юноши и девушки устраивали различные общественные собрания и лекции для фермеров, мастер-классы. Проводили спортивные соревнования; спортивная молодежь всегда помогала нуждающимся жителям. Взрослые занимались более серьезными вопросами - например, поддерживали библиотеку, храм, решали технические вопросы вроде состояния и ремонта дорог, проводили общественные собрания и ежегодные поездки в интересные места.

Все решения по общественной жизни деревни обсуждаются и принимаются на собраниях. Все жители обычно жертвуют личным интересом для принятия компромиссных решений, так как ставят интересы общины намного выше своих собственных. Помимо этого, делается акцент на внутренней гармонии и противопоставлении общины миру в качестве единого целого¹⁵. Важно понимать, что сельская община в Японии не имеет формального юридического статуса, однако имеет более важное значение для ее жителей, чем какая-либо формальная организация.

Несмотря на отсутствие письменного законодательства, нормы морали и права четко объяснены и санкционированы. Среди различных норм данного общества, есть моральные императивы, связанные с чувством самоуважения, их нарушению последует чувство вины, стыда, ужаса, самоуничижения и т.д. Показателем этих норм является существование серьезных наказаний за нарушения. Для сохранения внутренней гармонии есть несколько способов внутреннего контроля. Например, сплетни выполняют тонкую коррекцию неадекватного поведения. Если дом не в состоянии обеспечить празднование свадьбы и пригласить всех членов общины, люди осудят это. Если человек построит слишком претенциозный дом, люди будут называть его безвкусным. С помощью таких санкций сельские жители контролируют поведение потенциально опасных жителей. Те люди, которые не хотят следовать общим

¹⁵ Смит, Роберт. The Japanese Rural Community: Norms, Sanctions, and Ostracism. American Anthropologist, New Series, Vol. 63, No. 3 (Jun., 1961). С. 27.

правилам, обычно переезжают в города, или становятся нелюдимыми недружелюбными соседями. Их не зовут участвовать в совместных проектах и не дают возможности пользоваться общественными благами, с ними перестают здороваться и обрывают все связи. По замечанию Роберта Смита, обычно община идет навстречу человеку и всеми силами старается найти компромисс и оставить его в числе своих жителей, чтобы избежать конфликта¹⁶. В том числе, в процессе реабилитации, состоящем из извинений, переговоров и покаяния отвергнутые жители могут снова стать полноправными членами общины.

Важно то, что домашнее хозяйство несет ответственность за действия всех своих членов. Поскольку деревенское объединение состоит из домохозяйств, а не отдельных лиц, санкции за девиантное поведение одного человека распространяются на всю семью.

Сельская община во второй половине XX – начале XXI века.

После Второй Мировой войны сельские общины не утратили свой корпоративный характер. Местное население по-прежнему сохраняло формальную систему самоуправления, выступало в качестве единого блока на местных выборах, сотрудничало в экономических начинаниях и обладало социально-религиозным характером. Тем не менее, значение сельского общинного института постепенно уменьшалось в течение второй половины XX века, поскольку зависимость людей от сельского хозяйства падала¹⁷.

Почему община сохраняла свои обычаи и традиционные отношения даже в условиях, когда люди уже не так остро стали нуждаться во взаимопомощи? Во-первых, сельская община было грамотно организована как по вертикали, так и по горизонтали. Члены общины подчинялись

¹⁶ Смит, Роберт. The Japanese Rural Community: Norms, Sanctions, and Ostracism. American Anthropologist, New Series, Vol. 63, No. 3 (Jun., 1961). С. 13.

¹⁷ Бучанана, Дэниэл. The Rural Economy of Japan. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 37, No. 4 (Aug., 1923). С. 4.

выборным органам самоуправления, которое, в свою очередь, подчинялось районному правительству, действовавшему по указаниям центрального правительства. Жители тесно взаимодействовали между собой, особенно с момента создания множества добровольных организаций. Вторым фактором являются природные условия, вытекающие из плотности населения в отношении к посевной площади. Это способствовало сотрудничеству между домашними хозяйствами. Совместное и тесное проживание на одной территории обуславливало необходимость взаимопомощи в сельскохозяйственных работах. Решение проблем сообща помогало экономить силы и оптимизировало расходы. Третьей причиной можно назвать обозначенную Чи Наканом постоянную необходимость японцев быть частью единого коллектива и объединяться в различные ассоциации¹⁸. Такая модель устройства общественной жизни эффективна, проста и традиционно наследуется в течение веков, поэтому японцам удобно сохранять ее.

В процессе урбанизации промышленные предприятия набирали большое количество рабочих. Огромная миграция из сельской местности в Японии в 1950-е годы породила временные отсутствия членов сельских домохозяйств. Однако, общинное самосознание сохранилось. Люди по-прежнему беспокоились за авторитет своего сообщества. Им было проще помочь соседу в беде, потому что это даст им гарантию того, что в следующий раз им помогут другие люди. Им было удобнее вложить деньги в ремонт дороги, вместо того, чтобы доводить ее до аварийного состояния или надеяться, что ее починят. Вместо безделья или скучного досуга японцы организовали фестивали, мастер-классы, экскурсии. Так проявлялась ответственность каждого конкретного человека за жизнь общины.

Социальная структура до сих пор работает таким образом, что жители и по сей день причисляют себя к своим сельским общинам, даже не проживая в них, и помнят свои корни. Видимое разрушение коллективности сильно

¹⁸ Накан, Чи. Towards a Theory of Japanese Social Structure: An Unilateral Society. The economic weekly, 1965. С. 18.

затянулось, а затем трансформировалось в новых условиях. Переезжая из сел в город, японцы формировали для себя привычную социальную среду обитания, в которой они и их предки существовали на протяжении многих столетий. Учитывая то, что сейчас людям уже не надо объединяться для того, чтобы выжить, и они могут выбирать между сельской и городской жизнью, старый уклад всё равно остается привычным. Множество людей уехало в города, но, вопреки всему, сельские общины существуют и по сей день. Более того, их модель коллективного существования, сформированная и используемая на протяжении долгого времени, стала принимать новые формы под влиянием урбанизации и индустриализации. Причиной такого социального поведения являются не только пережитки старых порядков, но и взаимные выгода и ответственность. О том, какую роль общинное самосознание сыграло в городских условиях, пойдет речь в следующей главе.

Городская община в XX-XXI веке.

Современные японские города возникли из феодальных городов. Большинство из них были основаны до XVII века, и модернизированы после Реставрации Мэйдзи в 1868 году, превратившись в региональные и коммерческие центры. Крупные промышленные города выросли из небольших городов, занимавшихся легкой промышленностью.

Одними из наиболее характерных вопросов в японской городской социологии являются вопросы о появлении и формировании местных общин. Окасаки Айянори пишет, что история развития городских общин свидетельствует о том, что создание традиционалистских социальных институтов произошло одновременно с урбанизацией¹⁹.

До 1920-х годов городских общин почти не существовало. В начале периода Мэйдзи в 1868 году власти начали объединять деревни, хутора, поселки и другие мелкие административные единицы в крупные области.

¹⁹ Окасаки Айянори. Growth of Urban Population in Japan. Genus, Vol. 13, No. 1/4 (1957). С. 31.

Большинство новых областей занимались сельским хозяйством до окончания Первой мировой войны. Экономический бум в Японии во время Второй мировой войны привел к развитию промышленности и началу роста городов и деревень, расположенных вокруг них²⁰. Одной из причин, за которой последовала урбанизация Токио, было землетрясение 1 сентября 1923 года, в результате которого погибли 100000 человек, и 60 процентов жителей Токио остались без домов²¹. Помимо огромных человеческих потерь, демографические, культурные, социальные и политические последствия землетрясения изменили ход истории Токио. После землетрясения были созданы сотни новых городских кварталов, а пригородные поселки и деревни были заполнены беженцами. Городская инфраструктура разрослась на пригородные территории. Поскольку изменения произошли на муниципальном уровне, эти события привели к созданию новых районов, которые не имели связи с ранее существовавшими общинами. Небольшим городам не хватало административной системы, и она начала развиваться на уровне городских районов.

В течение нескольких лет слияния пригородов с городами в большинстве кварталов были созданы городские общины - сёнайкаи. Эти общины, помимо административной деятельности, выполняли множество общественных дел. Они поддерживали местный бизнес, управляли делами храмов, спонсировали местные праздники, помогали бедным, чествовали военных и продвигали добрососедские настроения. Их создание способствовало развитию условий для соседских отношений, в которых могли существовать связи между жителями общины и весь спектр общественной жизни.

²⁰ Харрис, Чанси. The Urban and Industrial Transformation of Japan Geographical Review, Vol. 72, No. 1 (Jan., 1982). С. 42.

²¹ Мацimoto, Ясуси. Japanese Urban Sociology: Development and Current Trends. The American Sociologist, Vol. 31, No. 3 (Fall, 2000). С. 45.

В 1920-е и 1930-е годы национальное правительство начало проводить идеологические кампании, чтобы противостоять общинному строю и контролировать потенциальные источники волнения. Общины не имели какого-либо формального или юридического признания до 1938 года, а после были включены в авторитарную административную систему, разработанную до начала Второй мировой войны.

Во время войны городские общины стали инструментами государственного контроля. Они были ответственны за управление карточной системой, организацию гражданской обороны, мобилизацию, распространение пропаганды и поощрение взаимного наблюдения. После войны, в 1947 году, программа союзных оккупационных войск, запретила сельские и городские общины, чтобы демократизировать японское общество. Послевоенный роспуск общин и разрыв связей между ними и правительством внёс напряженность, которая существует в отношениях между общинами и муниципальными образованиями и по сей день²².

Городская община сёнайкаи представляет собой микрорайон, где жилые дома перемежаются с магазинами и маленькими фабриками, которые содержат жители общины. В сёнайкаи живет от нескольких сотен до нескольких тысяч жителей, которые тесно связаны друг с другом посредством неформальных, социальных, экономических и политических связей. В районе есть много местных организаций и учреждений, предоставляющих широкий спектр услуг. Обычно проводится множество мероприятий для местных жителей. Однако связи внутри общины часто незаметны для случайных наблюдателей. Харрис Чанси отмечает : «Соседство среднего и нижнего среднего класса доминирует в социальной, политической и коммерческой жизни торговцев и производителей, для

²² Осиро, Кенни. Postwar Seasonal Migration from Rural Japan. *Geographical Review*, Vol. 74, No. 2 (Apr., 1984). С. 34.

которых район становится и домом, и рабочим местом»²³. Соседские институты и неформальные связи, которые оплетают и связывают жителей общины, играют важную роль в жизни местных жителей. Они создают товарищества по интересам, занимаются спортом, отвечают за безопасность, устраивают фестивали, организуют совместный досуг, обеспечивают общественное здравоохранение, проводят похороны, убирают мусор, общаются с муниципальным управлением, и совместно занимаются общественными делами. Функции, выполняемые сёнайкаи, дополняют пожарную часть, отделение полиции и другие отделения муниципалитета. Среди формальных организаций микрорайона, наиболее важными являются различные соседские ассоциации с общими интересами. К ним относятся женские общины, клубы взрослых граждан, фестивальные комитеты, а также объединения предпринимателей. Другими объединениями могут быть клубы выпускников местных школ, клубы поддержки политиков, клуб пожарной бригады, или групп, сосредоточенных на хобби, например путешествия, традиционный танец, чайная церемония или икэбана. Однако в городских общинах есть и различные неформальные связи. Их значение состоит в том, что они обеспечивают коллективное принятие решений, взаимопомощь и взаимную ответственность жителей общины. Примеры неформальных связей многочисленны. Вот о чём пишет Ясуси Мацумото: «Поскольку многие предприятия зависят от местного патронажа, связи между клиентами и продавцами или специалистами близки; магазины и офисы часто становятся общественными местами, где жители не перестают общаться за чашкой чая»²⁴. Другим примером неформальных соседских связей являются ассоциации, которые создают выпускники местной школы. Они спонсируют развлекательные и общественные мероприятия: спортивные дни, художественные выставки и концерты с участием учеников и их родителей.

²³ Харрис, Чанси. The Urban and Industrial Transformation of Japan Geographical Review, Vol. 72, No. 1 (Jan., 1982). С. 16.

²⁴ Мацумото, Ясуси. Japanese Urban Sociology: Development and Current Trends. The American Sociologist, Vol. 31, No. 3 (Fall, 2000). С. 45.

Дружба между одноклассниками может длиться всю жизнь, пронизывая профессиональные и статусные линии, достигнутые во взрослой жизни.

Хотя не более четверти семей в общине активно участвуют в мероприятиях, ежемесячные взносы собираются из всех домохозяйств, и, прямо или косвенно, деятельность сёнайкаи влияет на жизнь всех жителей.

Сёнайкаи и другие группы вносят большой вклад в поддержание местной общественной жизни; отношения между организациями способствуют укреплению связей между отдельными жителями. Местные общины усиливают плотность соседских связей, обеспечивая удобные социальные конструкции.

Городская община определяет свою территорию в границах микрорайона. На несколько районов приходится один офис правительственного муниципального управления. Этот офис выступает в качестве связующего звена между десятью микрорайонами и правительственной администрацией. Кенйи Осиро выделяет следующую черту их взаимоотношений: «Офис рассматривает городскую общину как полуофициальное учреждение, и десять ее руководителей находятся под его юрисдикцией»²⁵.

Помимо координации административных функций, в конце XX века муниципальный офис стал центром для активной правительственной политики общинного строительства, согласно которой существующие институты общины являются устаревшими и неуместными. Власти создают подобные официальные институты, которые будут соответствовать современному, демократическому обществу. Например, проводят официальные праздники и фестивали, которые полностью копируют традиционные общинные праздники. Однако, по данным Чи Накана, жители

²⁵ Осиро, Кенйи. Postwar Seasonal Migration from Rural Japan. *Geographical Review*, Vol. 74, No. 2 (Apr., 1984). С. 56.

общин стойко защищают их определение местных сообществ, поддерживая свою идентичность и самобытность²⁶.

Подводя итог, нельзя не отметить схожесть черт сельской и городской общины. Однако нельзя говорить о непрерывной преемственности между ними. На пути от аграрного века к индустриальному, японское общество заново сформировало модель общинной организации, и применила ее в городских условиях. Городская община по структуре сложнее сельской ввиду новых условий и обстоятельств, к которым она должна была адаптироваться. Городские общины как организованные сообщества выступают ответом местных жителей на различные социальные, политические и демографические особенности городской среды. Их организация отвечает требованиям коллективных действий, обусловленных внутренними потребностями и запросами сообщества.

Ученые по-разному характеризуют соседские городские общины в Японии. С одной стороны, они рассматривают социальную структуру городских районов, как административный и политический механизм, созданный и находящийся во власти местного самоуправления. С другой стороны, антропологи считают, что существование таких структур можно расценивать как свидетельство сохранения традиционных, доиндустриальных и феодальных социальных обычаев и привычек. Тем не менее, эти взгляды не являются взаимоисключающими. Важнее всего здесь отметить то, что с приходом индустриального века модели самоуправления, используемые традиционно в сельских общинах, адаптировались к новым условиям и были перенесены в условия городской реальности. Если интерпретировать современные городские общины как повторение модели сельской общины, можно прийти к пониманию того, что традиционная, сельская Япония содержит фундаментальную суть японской социальной структуры.

²⁶ Накан, Чи. Towards a Theory of Japanese Social Structure: An Unilateral Society. The economic weekly, 1965. С. 20.

Традиционная система профессионального обучения Иэмото

Иэмото (в переводе с японского - «основа семьи») — это традиционная система профессионального обучения в Японии в некоторых областях деятельности и искусства. В иэмото можно получить высококлассное образование по боевым искусствам, чайной церемонии, икебана, шашкам го, дзюдо, живописи и каллиграфии, танцевальным искусствам, классическому театру кабуки, верховой езде, пению, дизайну одежды, игре в кото, кулинарии и манерам.

Такая система появилась в результате смешения традиционной для Японии общинной организации и религиозных идей²⁷. Традиционно такие школы основывались на базе семейных кланов, которые в течение многих поколений сохраняли секреты профессионального мастерства и искусства. Например, школы, обучающие боевым искусствам, сформировались на основе кланов самураев, которые долгие годы практиковали и оттачивали свои навыки владения оружием. Постепенно, школы стали обучать не только боевым искусствам, но и другим видам деятельности, которым было необходимо обучаться под присмотром профессионалов в течение некоторого времени.

В иерархии обучения такой школы знания передаются в рамках семьи или клана, которая из поколения в поколение обучает навыкам мастерства, накапливает опыт, и в результате может дать обучающемуся набор профессиональных умений, которые сделают его специалистом в этой сфере. В такой школе младшие всегда подчиняются старшим, ученики – преподавателям, а преподаватели – управляющему. Такая схема удобна, поскольку обычно более старшие участники образовательного процесса являются более опытными, а следовательно, могут большему научить младших. Эта иерархия позволяет не только поддерживать дисциплину в

²⁷ Такакуси, Синиро. The Social and Ethical Value of the Family System in Japan. International Journal of Ethics, Vol. 17, No. 1 (Oct., 1906). С. 54.

школе, но и оптимизирует образовательный процесс. Глава школы руководит обучением, и, после его окончания, передает ученикам свидетельства об успешном освоении программы, подтверждая своим авторитетом высокий уровень полученных навыков и умений выпускников. Барбара Селлерз-Янг отмечает, что, поскольку чем выше квалификация мастера, тем большее количество людей хочет обучаться у него, а он один и его время и возможности ограничены, преподаванием традиционных искусств от его имени могут заниматься специальные инструктора, прошедшие обучение в его школе и получившие на это право²⁸. Лицензию на преподавание может вручать только сам мастер, и это препятствует разветвлению одной школы на многие филиалы. То есть, инструктора всегда являются представителями иэмото, и никогда – главами отдельных ее филиалов.

Традиционно, пост мастера – руководителя школы традиционных искусств передается по наследству по мужской линии. Следующим иэмото становится его сын, далее, его внук, в некоторых случаях иэмото выбирает наследника из близких и самых умелых учеников. Таким образом, основы профессионального мастерства надежно сохраняются и престиж школы поддерживается в течение многих поколений.

Члены семейных кланов начинали свое образование с детства. Рожденный в семейной школе сразу институционализировался в школьную иерархию и становился учеником²⁹. Также человек мог прийти в школу по собственному желанию, чтобы обучиться нужному мастерству. Причем новички обычно заручались поддержкой старших последователей или авторитетных людей, которые могли дать им рекомендацию для поступления в школу. При поступлении в школу учитывалось происхождение ученика, с ним обсуждались индивидуальные условия образования и оговаривалась

²⁸ Селлерз-Янг Барбара. Kanriye Fujima's Adaptation of the Iemoto System. *Asian Theatre Journal*, Vol. 9, No. 1 (Spring, 1992). С. 4.

²⁹ Селлерз-Янг Барбара. Kanriye Fujima's Adaptation of the Iemoto System. *Asian Theatre Journal*, Vol. 9, No. 1 (Spring, 1992). С. 6.

оплата. Некоторые измото из принципа обучали бедных учеников, отказываясь от какого-либо денежного вознаграждения. Поскольку ученик обязался беспрекословно подчиняться школьным правилам, он также поступал в полное подчинение к старшим, и понимал, что они будут оказывать влияние не только на его обучение, но и на его жизнь.

Традиционная система профессионального образования измото развивалась два с половиной столетия, а в середине 19 века постепенно пришла в упадок в связи с разрушением клановой системы в ходе реставрации Мэйдзи и с приходом модернизации. Большинство школ прекратило свое существование, однако некоторые изменились и приспособились к новым условиям. Таким образом, измото в Японии существует до сих пор, возможно не в первоначальном виде, но некоторым видам японского искусства, например, чайной церемонии или танцу, можно обучиться в традиционных школах.

Структура измото является традиционной моделью вертикальной иерархии для японского общества: абсолютный авторитет старших, основанный на их опыте, и полное подчинение им младших учеников выполняют две важные роли. Во-первых, это передача секретов мастерства, передача опыта, накапливаемого годами, по наследству. Во-вторых, эта система обеспечивает строгую дисциплину и говорит об уважении старших младшими, об уважении к возрасту как к показателю опыта и высокой квалификации. Такая схема наглядно отражает систему сохранения и передачи знания в течение долгих лет, показывает взаимосвязь поколений. Цитируя Барбару Селлерз-Янг, можно сказать, что это не только социальная, но и духовная иерархия³⁰. И на примере неё можно понять особенности взаимоотношений между старшими и младшими в Японии.

Система возрастных классов – донэн

³⁰ Селлерз-Янг Барбара. Kanriye Fujima's Adaptation of the Iemoto System. Asian Theatre Journal, Vol. 9, No. 1 (Spring, 1992). С. 10.

Одной из традиционных форм объединения общества в Японии является система возрастных классов. Такие системы не были распространены на всей территории Японии, однако сам факт их существования в структуре общества интересен для понимания характера японского коллективизма. Поэтому система возрастных классов донэн будет рассмотрена далее как элемент традиционной японской культуры.

Время появления системы возрастных классов неизвестно, однако, Мацумото пишет, что самый старый устав одного из таких классов, дошедший до нас, относится к 1677 году³¹. Такое распределение на группы по возрастному признаку – это черта, присущая сельской Японии и появившаяся в сельской среде, но встречающаяся и в городе. Она характерна для некоторых сельских общин, достаточно удаленных от городов, и по сей день.

Системы возрастных классов, в которых находился человек в течение всей его жизни, были широко распространены до начала 20 века. В рамках этой системы сверстники – жители общины, объединялись в группы - ассоциации детей, молодежи, взрослых и пожилых людей. Они выполняли общую работу, могли заготавливать дрова, ремонтировать дорогу или организовывать соревнования или фестивали. Члены возрастных классов вместе проводили досуг, вместе получали образование и искали работу³². Чувство единства коллектива, характерное для японцев, нашло свое отражение в такой форме взаимодействия. Близость по возрасту, и синхронное прохождение разных жизненных этапов давало возможность использовать общий опыт, грамотно поддерживать друг друга и устанавливать связи с другими поколениями.

³¹ Мацумото, Ясуси. Japanese Urban Sociology: Development and Current Trends. The American Sociologist, Vol. 31, No. 3 (Fall, 2000). С.

³² Норберг, Эдвард. Age-Grading in Japan. American Anthropologist, New Series, Vol. 55, No. 3 (Aug., 1953). С. 29.

Чем старше был возраст класса, тем больше ответственности несли его члены. Например, подростки и молодежь могли выполнять какие-то работы для общины, в которых требовалось много рук и физический труд. Старшие классы – например, взрослые женатые мужчины, отвечали за управление делами общины. Они, как представители своих домохозяйств, посещали собрания своих поселений и решали на них проблемы, которые касались всех жителей. Возрастной класс пожилых людей состоял из шестидесятилетних, вышедших на пенсию. Их положение давало им определенные привилегии, пользуясь которыми они могли, например, носить яркую одежду, как в детстве, или отпускать непристойные шутки без опаски получить осуждение за нарушение этикета³³. Они часто проводили совместный досуг, устраивали вечеринки и вместе разнообразили старость некоторыми активностями вроде подготовки церемоний или подношений домашним божествам или духам умерших предков.

Права и обязанности участников возрастных классов могли дифференцироваться в зависимости от местности, однако, они были везде похожи – старшие пользовались большим уважением, младшие помогали старшим, слушая их указания.

Переход из одного возрастного класса в другой сопровождался специальной церемонией, обряды которой включали посещение храма общины, обливание, бритье головы. Эдвард Норберг пишет, что они символизировали очищение человека от обязанностей прежнего статуса и принятие обязанностей нового статуса³⁴.

Несмотря на изначально неформальный характер системы возрастных классов, в годы Второй Мировой войны их организацию контролировало правительство. Еще в довоенные годы на основе этой системы была

³³ Бефу, Харуми. A critique of the group model of Japanese society. *Social Analysis: The International Journal of Social and Cultural Practice*, No. 5/6, Japanese Society: Reappraisals and New Directions (December 1980). С. 51.

³⁴ Норберг, Эдвард. Age-Grading in Japan. *American Anthropologist, New Series*, Vol. 55, No. 3 (Aug., 1953). С. 44.

официально создана организация молодых девушек и юношей – Сейнендан, одной из главных целей которой были поддержка и развитие национализма. Члены организации способствовали благосостоянию общин, помогали жителям в случае чрезвычайных ситуаций. Во время войны система возрастных классов стала элементом контроля и была регламентирована и формализована. После войны она была расформирована. В настоящее время возрастные классы сохраняются в некоторых общинах, которые сохраняют традиционный уклад.

Итак, еще одна модель общинной традиции была рассмотрена для того, чтобы в следующей главе объяснить происхождение некоторых черт – например, возрастных отношений, в современных индустриальных корпорациях.

Система фиктивного родства оябун-кобун

Оябун-кобун – это японский институт ритуального родства. В рамках него люди, не связанные близким родством, заключают договор и берут на себя обязанности, схожие с теми, которые имеют члены семьи по отношению друг к другу. Эти взаимоотношения начинаются с церемонии, в которой используются символы рождения и брака. Участники этих отношений берут на себя роли родственников: оябун становится «родителем», а его кобун - «детьми». Между «детьми» выстраивается та же схема отношений, что и между настоящими братьями и сестрами. Такие фиктивные родственные отношения могут длиться не только в течение одного поколения, но и распространяться на несколько поколений³⁵.

Обычно их заключают члены профессиональных групп, участники совместного бизнеса, которые имеют общую собственность или другие общие интересы. Законодательно эти взаимоотношения не регулируются, их

³⁵ Исино, Ивао. The oyabun-cobun: a Japanese Ritual Kinship Institution. American Anthropologist, New series, Vol. 195, No. 5, Part 1 (Dec., 1953). С. 8.

договор обуславливает только устное соглашение и несколько церемоний, закрепляющих вступление в фиктивное родство.

Например, оябун, контролирующий район, может управлять делами подчиненных ему уличных торговцев – кобунов, будет помогать им вести бизнес и гарантировать неприкосновенность. В свою очередь, кобуны должны будут отдавать ему часть прибыли, полностью разделять его интересы и в любой ситуации быть готовыми прийти к нему на помощь. Обязательства оябуна по отношению к кобунам могут быть следующими: помощь в поиске работы, обучение их техническим навыкам, помощь деньгами, помощь при болезни³⁶. Кобун, в свою очередь, помогает оябуну всем, чем может – выполняет его поручения, делает грязную работу за него, ухаживает за ним на пенсии и организовывает похороны после его смерти.

Интересно, что оябун может поделиться своими покровительственными правами с кобуном и дать ему возможность заключить фиктивное родство с символическими «детьми»³⁷. В такой ситуации, этот кобун будет оябуном для своих набранных кобунов, однако по отношению к главному «родителю», он останется кобуном. В свою очередь, кобуны – «внуки» подчиняются не только оябуну, который заключил договор фиктивного родства с ними, но и самому главному в этой иерархии оябуну. Таким образом, эта модель ритуального родства может расширяться до нескольких поколений взаимосвязанных между собой символических родственников.

В Японии ритуальная система родства обеспечивает интеграцию совместной деятельности группы людей. В ряде моментов ритуальные и настоящие родственные связи могут перекрещиваться. Например, если оябун, ведущий бизнес, выходит на пенсию и собирается делегировать свой бизнес кому-либо, он обязан отдать его не своему биологическому сыну, а своему

³⁶ Исино, Ивао. The oyabun-cobun: a Japanese Ritual Kinship Institution. *American Anthropologist*, New series, Vol. 195, No. 5, Part 1 (Dec., 1953). С. 12.

³⁷ 4Бефу, Харуми. Informal Fictive Kinship in Japan. *American Anthropologist*, New Series, Vol. 60, No. 1, Part 1 (Feb., 1958). С. 34.

символическому родственнику – кобуну. Это неписанный закон, нарушив который, можно столкнуться с серьезными санкциями. Исино Ивао пишет, что таким образом контролируются границы ритуального и биологического родства³⁸. В то время как настоящие родственные термины стандартизированы, их значение для ритуальной системы родства могут варьироваться в зависимости от группы.

Согласно данным Харуми Бефу, ритуальные родственные отношения, были созданы в конце феодального периода (около 1700) и достигли своего пика в начале индустриальной эпохи (около начала 1900 г.)³⁹. В различных формах они продолжают существовать в современном обществе и особенно проявились во время периода оккупации Японии. На рубеже XX века, система оябун-кобун стала одним из важных элементов, помогающих формировать новые социальные отношения. Множество видов бизнеса, набор кадров на предприятия, профсоюзные организации были организованы в рамках модели оябун-кобун. Под влиянием урбанизации и западной культуры, с появлением новых аспектов в экономике и обществе, таких как создание национального страхования на случай безработицы, создание биржи труда, поощрение профсоюзов, запрет определенных видов монополистической торговли, перераспределение земельных владений, и с улучшением экономических условий в целом, многие из отношений оябун-кобун исчезли за ненадобностью⁴⁰. Основные группы, в которых эта система ритуального родства по-прежнему являются важной - рэкетеры и хулиганы, неофашистские политические движения и поставщики рабочей силы в некоторых отраслях, а также в отдаленных районах Японии.

³⁸ Исино, Ивао. The oyabun-cobun: a Japanese Ritual Kinship Institution. *American Anthropologist*, New series, Vol. 195, No. 5, Part 1 (Dec., 1953). С. 15.

³⁹ Бефу, Харуми. Informal Fictive Kinship in Japan. *American Anthropologist*, New Series, Vol. 60, No. 1, Part 1 (Feb., 1958). С. 42.

⁴⁰ Бефу, Харуми. Informal Fictive Kinship in Japan. *American Anthropologist*, New Series, Vol. 60, No. 1, Part 1 (Feb., 1958). С. 33.

Обычно заключение ритуального родства происходит для подобных целей. Например, фирме нужно провести какие-либо работы. Менеджер фирмы обращается к своим подрядчикам, оговаривает с ними условия проведения работ и набор нового персонала. Они заключают между собой фиктивное родство: менеджер становится оябуном, а его подрядчики – кобунами. С момента заключения договора они будут добросовестно выполнять работы и распоряжаться сотнями тысяч долларов без каких-либо юридических контрактов. В свою очередь, менеджер будет следить за соблюдением уровня условий их труда. Вступление в фиктивное родство оябун-кобун гарантирует честность отношений между менеджером и подрядчиками компании. Следует заострить внимание на том, что все обязательства не имеют под собой письменных оснований, они заключаются в форме только устных соглашений и тем не менее, имеют непререкаемую силу действия.

Особенности ведения японского бизнеса таковы, что целые корпорации могут заключать между собой многомиллионные договоры, закрепленные только честным словом. Им не нужна никакая юридическая поддержка, потому что они не могут не выполнить данное обещание. Вступая в отношения фиктивного родства, ее участники проводят церемонию посвящения.

Система оябун-кобун оказывает влияние на социальную мобильность. Ритуальные родственные группы становятся подушками безопасности против экономического шока и общей психологической неуверенности.

Помимо отдельных индивидуумов, в отношения оябун-кобун могут вступать целые сообщества. Например, в селе главное семейство группы дозоку может быть оябуном по отношению к малым ответвленным семьям – кобунам. В таком случае, между оябун и кобун существует такая взаимосвязь, как между могущественной семьей и соседями-новоселами. Незнакомая семья может переехать из другого района и попросить могущественную

семью стать ее защитником-оябуном, который представит ее другим жителям. В этой ситуации между участниками символического родства имеют ряд обязательств как члены взаимосвязанных семей.

Фиктивное родство является успешной адаптацией традиционного японского коллективизма к бизнесу и одним из вариантов объединений для оптимизации общих усилий.

Глава 2. Переход сельскохозяйственного общества в индустриальное, основные этапы и внешние формы

В Японии переход сельскохозяйственного общества в индустриальное проходил очень быстрыми темпами и являлся комплексной трансформацией страны, затронувшей все уровни жизни. Эта трансформация проявлялась в нескольких формах процессов: индустриализации, урбанизации, а также в виде миграционных процессов из села в город, связанных с изменением профессионального поля, и последующего роста городского населения, за которым следовало развитие городов. Каждая из форм в отдельности будут рассмотрены ниже, но вначале я обозначу основные этапы изменения Японии в хронологическом порядке.

Все началось с 1868 года, когда проводилась Реставрация Мэйдзи. В ходе нее, длившейся с 1868 по 1889 год, в Японии был проведен комплекс политических, социально-экономических и военных реформ. Хисаси Кавасада отмечает: «Обновление важнейших сфер жизни сильно изменило страну и запустило множество процессов интенсивного развития»⁴¹. Из феодального государства Япония превратилась в современное государство с централизованным правительством. Произошел отказ от политики изоляции, и Япония открылась для ввоза иностранных товаров и международного сотрудничества. Тогда началась индустриализация, в течение которой быстрыми темпами развивалась промышленность и уменьшалось значение сельского хозяйства.

Развитие промышленности привело к росту городов после Первой мировой войны, и с 1920х годов началась урбанизация, связанная с миграционными процессами⁴². Рост производства требовал вливаний новой рабочей силы, поэтому желание сельских жителей начать городскую жизнь пришлось кстати. Увеличение числа населения было прямо пропорционально

⁴¹ Кавада, Хисаси. *Industrial Relations in Japan*. *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 1, No. 2 (Oct., 1965). С. 31.

⁴² Мацимото, Ясуси. *Japanese Urban Sociology: Development and Current Trends*. *The American Sociologist*, Vol. 31, No. 3 (Fall, 2000). С. 23.

развитию предприятий, поскольку крупные индустриальные центры притягивали к себе людей в поисках заработка.

Во время Второй мировой войны Япония сильно пострадала от бомбардировок. Множество городов и других населенных пунктов было разрушено, производство взяли под свой контроль оккупационные власти и принудительно ликвидировали множество крупных предприятий. Благодаря реновациям и работе американских экономистов, в течение первых пяти послевоенных лет Япония достигла довоенного уровня производства, а также развивала новые отрасли.

Для последнего этапа трансформации, которая закончилась в 1980м году, характерны слабые миграционные процессы, поскольку все жители буквально переселились туда, где хотели жить: кто-то переехал в город, кто-то остался в сельской местности⁴³. С приходом стабильности темпы роста населения замедлились. Города обрели свой современный вид, промышленность вышла на мировой уровень, и Япония стала ведущим производителем в целом ряде отраслей.

Таковыми были условия, в которых отсталая аграрная страна превратилась в индустриального лидера. Ниже раскрыто несколько основных процессов, с помощью которых такая быстрая и эффективная трансформация стала возможной.

Индустриализация

В течение многих веков Япония была феодальным государством с сельскохозяйственной экономикой. Крестьяне составляли большинство населения, количество деревень и поселков в тысячи раз превышало количество городов. Сельские жители были фактически привязаны к своей земле и не имели права переезда в другие районы, потому что государственная система жестко контролировала каждую семью, и даже в

⁴³ Окасаки Айянори. Growth of Urban Population in Japan. Genus, Vol. 13, No. 1/4 (1957). С.5.

исключительных случаях не давала возможности уехать из своего поселения. Сельскохозяйственная модель развития заложила в основу японской экономики те принципы, за счет которых позднее она быстрыми темпами вышла на мировой уровень: это высокая производительность, слаженная работа в коллективе, оптимизация производства и грамотное использование ресурсов.

С началом Реставрации Мэйдзи феодальная система превратилась в современное централизованное государство. Сельские жители получили право переезжать и жить на любой земле. Переход от политики изоляции к открытой для сотрудничества экономике изменил значение сельского хозяйства: до открытия границ Япония была страной с самодостаточной экономикой, а после отказа от изоляции туда хлынул поток товаров более высокого качества по низкой цене. Сельскохозяйственные товары стали приносить меньше дохода, иногда затраты на их производство превышали размер прибыли⁴⁴. Дорогая аренда земли и большие налоги, высокие ставки по кредитам на сельскохозяйственные нужды – все это делало сельскохозяйственную жизнь не такой привлекательной, как раньше, особенно на фоне появляющихся альтернативных источников дохода в городах. Ранее отсутствовавшая проблема конкурентоспособности японских товаров с открытием границ обнаружила необходимость перехода экономики на более высокий уровень. Правительство стало переносить фокус внимания от сельского хозяйства к развитию промышленного производства⁴⁵. В Японии началась индустриализация.

Промышленное развитие отвечало целям, поставленным перед ней правительством. Акцент был сделан на развитии легкой промышленности в период 1868-1898 гг., а затем перешел на тяжелые отрасли. Таким образом,

⁴⁴ Харрис, Чанси. The Urban and Industrial Transformation of Japan Geographical Review, Vol. 72, No. 1 (Jan., 1982). С. 11.

⁴⁵ Ямаваки, Хидеки. The Evolution and Structure of Industrial Clusters in Japan. Small Business Economics, Vol. 18, No. 1/3, Special Issue: Small Firm Dynamism in East Asia (Feb. - May, 2002). С. 35.

вдобавок к сельскохозяйственной экономике Япония разрабатывала горнодобывающую и легкую машиностроительную промышленность, а затем интенсивно развивала судостроение, производство стали и оружия. Такие традиционные секторы экономики, как сельское хозяйство, малый бизнес и розничная торговля постепенно становились менее актуальными.

Индустриализация происходила на фоне меняющихся социальных и политических условий, а также активно распространялась государством. Правительство оказывало финансовую поддержку новым отраслям производства. Оно стремилось создать благоприятные условия для развития предпринимательской деятельности: поощряло прямые инвестиции в промышленность, устанавливало удобные налоги и субсидировало индивидуальных предпринимателей. Более того, создавались государственные предприятия, которые после их успешного развития передавались в руки частных корпораций. Также, множество японских специалистов было направлено для обучения за рубежом, чтобы вернуться и повысить уровень экономики в своей родной стране⁴⁶.

Промышленность была сильно национализирована. Частные предприниматели работали для достижения целей национальной политики. Они аккумулировали необходимый капитал, развивали трудовые ресурсы и внешнюю торговлю. Также большинство частных предпринимателей придерживались интересов, идентичных с экономической политикой правительства. Быстрые темпы развития требовали большого участия производственных сил, а заводы и фабрики были сосредоточены в городах, и население стало переезжать из деревень в города для заработка.

До конца Первой Мировой войны большинство населения по-прежнему было занято сельским хозяйством. Первая Мировая война послужила толчком для развития промышленности. Сразу после нее, в 1920х годах начался очень быстрый рост городов. В 1920-е и 1930-е годы развивалась текстильная

⁴⁶ Окасаки Аянори. Growth of Urban Population in Japan. Genus, Vol. 13, No. 1/4 (1957). С. 22.

промышленность, в 1930е – тяжелая промышленность. В конце Второй Мировой войны тяжелая промышленность была разорена. Оккупационные власти распускали крупные торгово-промышленные объединения дзайбацу, и в рамках осуществления послевоенной международной программы по Японии проводили демонтаж тех отраслей тяжелой промышленности, которые были основным фактором ее роста до и во время Второй мировой войны. Правительство Японии субсидировало промышленные предприятия и помогало их развитию.

Первыми отраслями, которые оправились после войны, были пищевая промышленность, текстиль и жилищное строительство. Начало корейского конфликта в июне 1950 года явилось мощным стимулом для японской экономики и промышленности. Американские вооруженные силы во время оккупации Японии создали большой рынок. До 1952 года принудительный роспуск крупных корпораций был приостановлен, программа репараций смягчена, создана программа экономической помощи, а прибыль от увеличения продаж была реинвестирована в новое промышленное оборудование. В начале 1950х Япония достигла довоенного уровня промышленности, также начали развиваться новые отрасли, создание автомобилей и бытовой техники. В 1950-1960 содействие экономическому росту было одной из главных целей правительства, поэтому оно поддерживало финансово, помогало в приобретении земли, для промышленного строительства, подготовке промышленных объектов, развитию транспортных средств. Дополнительными факторами являются относительно однородный единый национальный рынок и высокий уровень образования и грамотности в сочетании с общенациональными средствами массовой информации и энергичной рекламой, которые способствовали быстрому распространению технической и экономической информации, управленческих и трудовых навыков и даже образа жизни. И труд, и менеджмент привыкли к тяжелой работе и дисциплине с сильным чувством

ответственности и идентификацией с компанией или учреждением, в которых работник обычно проводил всю свою трудовую жизнь.

Идентификация группы является важной особенностью японского общества. В управлении, в отношениях с рабочей силой и в отношениях между корпорациями и правительством японцы действовали благодаря системе обсуждений и консенсуса, что уменьшало конфронтацию или внезапные изменения. Другие особенности японской промышленности, которые, возможно, способствовали экономическому успеху, включают планирование долгосрочного роста и доли рынка, а не непосредственную прибыль, строгий контроль качества с тщательной системой инспекции и постоянную рационализацию промышленности. Развитие экономики с участием как крупных корпораций, так и средних и мелких поставщиков, обеспечило эффективную и гибкую сеть производственных компаний. К началу 1980х Япония была ведущим экспортером в отраслях стали, судостроения, различного транспорта, бытовой техники и других товаров⁴⁷. Бум в строительной отрасли был вызван спросом на жилье и строительством дамб, портов, дорог, железных дорог и заводов. Производство потребительских товаров длительного пользования быстро росло.

Одной из важных причин быстрого роста и эффективности японской экономики я считаю то, что японцы под влиянием западной культуры взяли за основу американскую модель экономики, а потом трансформировали ее под себя, с учетом своих традиций и потребностей. Тот уровень, которому уже несколько десятков лет удивляется и учится весь мир, был достигнут за счет множества факторов, и одним из самых важных можно назвать использование традиции в качестве проверенного способа для действий в современных условиях. Японская экономика явилась мощным двигателем преобразования общества из сельскохозяйственного в индустриальное. Благодаря экономической гибкости и постоянному повышению

⁴⁷ Кавада, Хисаси. *Industrial Relations in Japan*. *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 1, No. 2 (Oct., 1965). С. 5.

эффективности использования существующих условий, страна успешно пережила разрушительную Вторую Мировую войну и другие невзгоды двадцатого века, быстро перестроилась, изменив многолетний уклад на современную жизнь, и, не имея аналогичного объема ресурсов, во многих сферах производства опередила ведущие мировые державы. Процесс индустриализации был завершен к 1980м годам, когда японское общество вступило в новую, постиндустриальную, фазу своего развития.

Урбанизация

Урбанизация стала одним из сопутствующих факторов при переходе японского общества из сельскохозяйственного в индустриальную фазу развития. Её предпосылки возникли ещё при Реставрации Мэйдзи, когда правительство Японии проводило слияния административных поселений по всей стране⁴⁸. Маленькие деревни, поселки, небольшие феодальные города превращались в крупные районы, которым со временем было суждено стать мощными региональными и коммерческими центрами. Небольшие города, занимающиеся легкой промышленностью, превращались в крупные промышленные города.

В рамках урбанизации происходило и создание традиционалистских социальных институтов. Население в городах объединялось в городские общины, перенося традиционный коллективистский уклад жизни из села в город. Общины жили в рамках микрорайонов, а их органы самоуправления дублировали и дополняли функции муниципалитетов⁴⁹. В городах развивались административная система и инфраструктура.

Первая волна индустриальной урбанизации прошла на рубеже двадцатого века в промышленных городах с отраслями стали и судостроения.

⁴⁸ Мацimoto, Ясуси. Japanese Urban Sociology: Development and Current Trends. The American Sociologist, Vol. 31, No. 3 (Fall, 2000). С.

⁴⁹ Кавада, Хисаси. Industrial Relations in Japan. Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 1, No. 2 (Oct., 1965). С. 21.

Во время Второй мировой войны урбанизация замерла из-за разрушения большого количества городов. Вторая волна урбанизации проходила в первые пять лет после Второй Мировой войны в городах, занимавшихся автомобильной и электрической промышленностью. Население Японии из пустеющих деревень мигрировало в города, чтобы иметь заработок, отстраивая разоренные районы. В 1953 году правительство издало еще один Закон о слиянии поселений, и урбанизация разогналась до очень быстрых темпов⁵⁰. После войны, когда экономический рост активно поддерживался национальной политикой, появились города, которые занимались несколькими отраслями промышленности, в которых было множество крупных компаний тяжелой и химической промышленности. И, наконец, к 1980м годам стали появляться мегаполисы, становившиеся политическими, коммерческими и промышленными центрами, где располагались штаб-квартиры крупных корпораций, и было очень много населения. После 1980х годов рост городского населения замедлился⁵¹, поскольку большая часть населения определилась со своим местоположением: молодые и взрослые люди перебрались в города в надежде на большие возможности, пожилые и старые люди остались жить в деревнях своим традиционным и привычным укладом.

Демография

В результате административных слияний поселений в 1880х годах, помимо появления множества городов разного размера, у мегаполисов появились новые районы в виде городов-спутников, которые наполнялись новым населением, приезжающим на заработки из деревень.

В 20 веке в Японии уровень смертности снизился до уровня рождаемости, что обеспечило высокий прирост населения. Между 1920 и

⁵⁰ Мацimoto, Ясуси. Japanese Urban Sociology: Development and Current Trends. The American Sociologist, Vol. 31, No. 3 (Fall, 2000). С. 36.

⁵¹ Харрис, Чанси. The Urban and Industrial Transformation of Japan Geographical Review, Vol. 72, No. 1 (Jan., 1982). С. 3.

1980 годами городское население Японии увеличилось с 10 млн. до 89 млн. человек, и с 18 % населения до 76 % населения. В этот период произошло преобразование из преимущественно сельского общества в городское. Трансформация проходила более века, если считать ее зачатки с Реставрации Мэйдзи в 1868 году.

Городская и промышленная трансформация Японии спровоцировала массовую миграцию из сельских районов в городские. Крестьяне в начале постепенно, затем активно стали уезжать из деревень в города. У таких миграций был ряд причин. Во-первых, сельское хозяйство в рамках усиливающейся индустриализации становилось все менее перспективной и невыгодной сферой деятельности. Изменение рынка труда, ряд новых возможностей и видов работы, которые давал быстрый прогресс, давали населению альтернативу. Высокие налоги, большая арендная плата, стоимость сельскохозяйственной техники, зависимость от природных условий и другие издержки иногда перекрывали прибыль от продажи продуктов сельского хозяйства. Молодые люди уезжали в города, потому что сельский уровень жизни больше не соответствовал их представлениям о хорошей жизни в достатке, города манили более высоким заработком и широким спектром возможностей. Приезжая из деревни в город, люди начинали свою новую жизнь в рамках соседских городских общин, подобных сельским общинам. Через них было легче устроиться на работу, и решить вопросы устройства на новом месте. Жителями городской общины обычно были земляки из той же деревни, что и приезжие.

В течение 1920-1980 годов процент прироста городского населения в Японии был самым высоким в мире – 3,7% в год⁵². Из-за концентрации молодых людей в брачном и детородном возрасте в крупных мегаполисах уровень естественного прироста был самым высоким. Увеличение городского населения послужило толчком для развития урбанизации в 1920-1930е годы.

⁵² 33. Шоллер, П. Centrality and Urban Life in Japan. GeoJournal, Vol. 4, No. 3, Human Environment in Japan (1980). С. 23.

В годы Второй Мировой войны города разрушались, экономика была расстроена, разорение сел приостановили массовые миграционные процессы. После войны бурно восстанавливающейся промышленности нужны были многочисленные рабочие силы, а сельским жителям требовались деньги, поэтому интересы обеих сторон были одинаковы, и миграции возобновились. Взрослые люди часто занимались сезонными миграциями, приезжая в город на один сезон ради выручки денег. Пик сезонных миграций был в послевоенное время, в 1950е годы, а спад пришелся на 1970-1980е годы. Это было связано с интеграцией сельскохозяйственных районов в структуру индустриальной экономики. В селе становилось невозможным жить только натуральным хозяйством, необходимы были наличные деньги для регулярных выплат за ряд услуг.

К 1980м годам миграционные процессы практически остановились, потому что к этому времени большинство молодежи осталось в городах, а в деревнях жили взрослые и пожилые люди, которые по каким-либо причинам не хотели расставаться с традиционным укладом жизни. В новое время сельские жители уже не ведут тот образ жизни фермеров, что раньше: теперь они считают себя фермерами неполного рабочего дня, и сельское хозяйство больше не является основным источником их дохода. Согласно статистике, доля людей, занятых в сельском хозяйстве, снизилась с 51,2% в 1920 году до 9,7% в 1980 году⁵³. Нужно заметить, что, благодаря долгому существованию традиций в японском обществе и особенностям японского самосознания, городские жители до сих пор могут идентифицировать с сельской общиной, откуда они родом, помнить имена своих предков и домашних божеств, а так же причислять себя к храму, находящемуся на их малой родине.

Роль демографического фактора в виде миграционных процессов непосредственно повлияло на переход сельскохозяйственного общества в

⁵³ Харрис, Чанси. The Urban and Industrial Transformation of Japan Geographical Review, Vol. 72, No. 1 (Jan., 1982). С. 2.

индустриальное, поскольку население уезжало из села в города и становилось винтиками в процессе индустриализации.

Становление корпоративного сектора в социально-экономической культуре Японии

Становление корпоративного сектора японской экономики тесно связано с государственной экономической политикой и национальными традициями⁵⁴. Правительство Японии на протяжении практически всего времени существования корпоративного сектора развивало и поддерживало его в трудное время. Роль традиций была важной в структуре и функционировании корпоративных предприятий.

Первые корпоративные предприятия – дзайбацу, появились в Японии еще до Реставрации Мэйдзи примерно в середине 19го века. Это были крупные финансовые объединения, контролировавшие целые отрасли экономики: промышленное производство, транспорт, торговлю. После Реставрации правительство Мэйдзи за счет бюджета⁵⁵ построило современные предприятия – текстильные фабрики, рудники, шахты, верфи, стекольные и цементные заводы и массу других. Такой вклад в национальную экономику существенно ослабил бюджет страны. Поэтому, не справляясь с государственным предпринимательством, правительство Японии передало почти все построенные объекты в частные руки – крупным частным предпринимателям. В эпоху Реставрации Мэйдзи правительство сделало модернизацию экономического развития одной из главных целей национальной политики. С началом индустриализации главная цель экономической политики изменилась от развития сельского хозяйства в сторону развития промышленного производства. Начав с развития легкой промышленности, к 20му веку индустриализация продолжалась уже

⁵⁴ Мацimoto, Ясуси. Japanese Urban Sociology: Development and Current Trends. The American Sociologist, Vol. 31, No. 3 (Fall, 2000). С. 13.

⁵⁵ Мацimoto, Ясуси. Japanese Urban Sociology: Development and Current Trends. The American Sociologist, Vol. 31, No. 3 (Fall, 2000). С. 25.

развитием тяжелой промышленности. Поддержка индустриализации правительством была достаточно интенсивной, оно определяло направление и цели развития, и активно создавало благоприятные условия для ведения бизнеса. Япония поощряла инвестиции в промышленность, проводило удобную для предпринимательства налоговую политику, а также оказывала финансовую поддержку индивидуальным предпринимателям⁵⁶. За счет бюджета шло развитие инфраструктуры, укреплялись отношения внутри организаций.

В этих условиях корпоративный сектор японской экономики бурно развивался, за счет него индустриализация проходила очень быстрыми темпами. Поскольку национализация экономики была тотальной, предпринимателям было выгодно вкладываться в те отрасли, которые были интересны правительству: судостроение, транспорт, горнодобывающую промышленность и другие. Размах их производства отвечал национальной политике. Молодые специалисты уезжали за рубеж, для того, чтобы получить качественное образование, перенять опыт ведения бизнеса в других странах, а затем вернуться и вложить накопленные знания в производство. В рамках происходящей индустриализации и урбанизации успешно развивался корпоративный сектор экономики.

Во время Второй Мировой войны вся экономика Японии действовала в рамках новой экономической структуры, введенной в августе 1941 года. Были созданы контрольные ассоциации в самых главных отраслях промышленности и в финансовой сфере. Их возглавляли представители больших концернов и предприятий, которые распределяли все ресурсы – рабочих, топливо, сырье и денежные массы. Все это было сделано, для того, чтобы сконцентрировать главные отрасли экономики в руках государства, для удобства управления теми, которые работают на войну и укрепляют

⁵⁶ Харрис, Чанси. The Urban and Industrial Transformation of Japan Geographical Review, Vol. 72, No. 1 (Jan., 1982). С. 34.

милитаризм⁵⁷. Роль корпоративного сектора была полностью подчинена интересам государства. Усилился контроль правительства за важнейшими сферами экономической деятельности, увеличение прибыли, связанное с притоком денег из оккупированных территорий. Также были увеличены субсидии, связанные с военными расходами. Корпоративный сектор экономики обеспечивал милитаристский режим⁵⁸.

После Второй мировой войны Япония вошла в список стран, которым оказывалась экономическая помощь по плану Маршалла, поэтому действия правительства были подчинены программе оккупировавших Японию союзных войск. В сферу их интересов входило обновление японской экономики, в результате которого устаревшие порядки пережили некоторые изменения, а японцы приобрели новый опыт экономического управления. Союзными войсками, в основном, были американцы, поэтому реновация в Японии осуществлялась американскими экономистами⁵⁹.

На момент окончания Второй мировой войны в Японии не было фондового рынка, корпоративный сектор экономики был практически разрушен, а банки потеряли свою самостоятельность. Для корпоративного сектора из тех изменений была важной ликвидация дзайбацу. Вместо них в послевоенное время на деньги из бюджета, ставшего профицитным, был создан ряд государственных предприятий, которые позднее были отданы в частные руки. Они стали называться кейрэцу. Целью такой экономической трансформации было изменение корпораций из закрытого иерархического института в демократическую структуру, открытую для множества акционеров и рынка ценных бумаг. Собственность перешла от частного

⁵⁷ Харрис, Чанси. The Urban and Industrial Transformation of Japan Geographical Review, Vol. 72, No. 1 (Jan., 1982). С. 20.

⁵⁸ Шоллер, П. Centrality and Urban Life in Japan. GeoJournal, Vol. 4, No. 3, Human Environment in Japan (1980). С. 45.

⁵⁹ Фукуяма, Фрэнсис. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. С. 248.

семейного владения, от физических лиц, в руки различных финансовых структур – банков, страховых компаний и нефинансовых корпораций.

Подробному описанию дзайбацу и кейрэцу посвящена третья глава моего диплома, здесь же я только в общих чертах пишу о них как о составляющих корпоративного сектора экономики. В послевоенное время именно кейрэцу послужили основой для восстановления японской экономики. В разоренной стране, где ведение бизнеса было связано с серьезными финансовыми трудностями, государственные банки активно поддерживали кейрэцу. Деньги из банков поддерживали восстановление и активизацию корпоративного сектора. Тесные связи банков и предприятий, вызванные такими инвестициями, были названы «банковскими кейрэцу». Правительство вновь субсидировало и поддерживало предприятия с помощью налоговых льгот, и уже к 50м годам японская экономика достигла довоенного развития.

Поддержка правительства не только спасла от разорения многие предприятия, но и способствовала послевоенному экономическому росту и дальнейшему выходу производства на мировой уровень в течение считанных десятилетий. Даже кризис 1970х годов, во время которого выжили только самые большие компании с гибкой структурой, был успешно преодолен. Японская промышленность обновилась, впитала в себя новый опыт и, войдя в темп активного роста, к 1980м годам стала ведущим производителем в некоторых отраслях.

Традиционная корпоративная модель общественного устройства, характерная для Японии на протяжении многих веков, в условиях бизнеса помогала грамотно организовать трудовой процесс и рабочие отношения, что привело к большому масштабу и быстрым темпам экономического развития. Ведение бизнеса, организация производства, отношения внутри коллективов компаний несли в себе черты традиционной японской организации общества.

Японские кейрэцу, используя разносторонний опыт, пройдя в своем становлении конкуренцию, стали большими конгломератами и распространились почти во всех секторах экономики⁶⁰. Они стали самостоятельными корпорациями, и роль государства в их делах постепенно снизилась. Такова история появления и развития корпоративного сектора в социально-экономической культуре Японии. Об особенностях внутреннего устройства дзайбацу и кейрэцу пойдет речь в следующей главе.

Глава 3. "Традиционные социокультурные модели в индустриальных корпорациях"

Структура дзайбацу

Система бизнес-отношений в Японии переняла множество традиционных черт. В основе корпоративных отношений лежали разные формы традиционных систем. Сюда можно включить исторические модели семьи и общины, и другие традиционные ассоциации, которые были рассмотрены в первой главе. Выработывая в течение многих столетий различные способы совместной жизнедеятельности, и добившись таких форм, при которых общественные взаимоотношения стали максимально удобными для их участников, японцы с приходом индустриализации перенесли эти модели в бизнес. Несмотря на постоянную модернизацию бизнес-отношений, их основополагающие принципы по-прежнему имеют традиционные корни.

⁶⁰ Леонтьева Л. Е. Японские корпорации и корпоративные группы. Эволюция институтов. – Москва; ИМЭМО РАН, 2009. С. 65.

В этой главе я буду рассматривать структуру дзайбацу, которые появились в Японии во второй половине XIX века, способствовали ее быстрой индустриализации и урбанизации, а потом были разрушены после Второй Мировой войны с тем, чтобы позже обрести новую форму в виде кейрэцу.

Изначально в Японии было четыре дзайбацу – Мицуи, Мицубиси, Ясуда и Сумимото⁶¹. Это были холдинговые компании, которые положили начало мощному развитию японской экономики. Развиваясь вместе с ней и расширяя связи, дзайбацу создавали свои представительства в столицах Великобритании, США, Китая и Франции. Они контролировали экспорт и ввоз сырья в Японию, и были огромными экономическими корпорациями.

Сама система дзайбацу имела в себе вертикальную иерархию и четкую горизонтальную структуру. По вертикальной иерархии шло строгое подчинение низших должностей высшим, и дочерних фирм – головным. Здесь проявлялись уважение к старшим по должности, почитание старших по возрасту, понимание своего места в системе корпорации. Вертикальная иерархия обеспечивала обязательное выполнение приказов, четкое функционирование корпоративной системы и обозначала круг обязанностей каждого сотрудника. В рамках горизонтальной структуры осуществлялось взаимодействие внутри совета директоров или внутри каждой группы сотрудников, находящихся на должности одного порядка, отношения между дочерними группами⁶². Дзайбацу были организованы так же, как и родственная группа додзоку, головные и дочерние компании находились в отношениях, схожих со связью между главной семьей додзоку и ее ответвлениями. Невыполнение своих обязанностей по отношению к руководству, равно как и невыполнение обязанностей руководителей по отношению друг к другу, являлось позором и грозило потерей авторитета. Из-

⁶¹ Кавада, Хисаси. *Industrial Relations in Japan*. *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 1, No. 2 (Oct., 1965). С. 13.

⁶² Холлы, Эдвард и Милдред Рид. *Hidden Differences: Doing Business with a Japanese*; Doubleday, 1987. С. 21.

за такой сильной ответственности при индустриализации японцы столкнулись с тем, что работа занимала очень много времени в жизни человека, он мог работать целый день напролет ради достижения каких-либо целей или выполнения плана⁶³.

Система родственных отношений также была тесно вплетена в экономическую структуру корпорации. Членами совета директоров главной компании становились ближайшие родственники, директорами дочерних компаний соответственно становились их дети. Решение финансовых вопросов, такое, как, например, распределение инвестиционных ресурсов, могло иметь характер семейных собраний. Родственные отношения добавляли чувства ответственности, сплоченности, сопричастности к одной общей схеме, и теснее связывали ее участников между собой. Перекрестное акционирование – покупка головными фирмами акций дочерних фирм, и наоборот, обеспечивала дополнительную надежность и стабильность для всего дзайбацу.

Традиционная японская тяга к коллективному ведению дел проявлялась в дзайбацу во всем. Владельцы дочерних компаний не основывали свой собственный бизнес, а вписывались в общую схему дзайбацу на подчиненных правах, потому, что сотрудничество и всесторонняя помощь от головных компаний в ведении бизнеса предлагало более выгодные условия, чем индивидуальное предпринимательство. В обмен на следование правилам корпоративной политики директор дочерней фирмы мог рассчитывать на полный протекционизм в его отношении со стороны руководителей главной компании. Например, инвестиции дочерних фирм всегда контролировались главными компаниями, однако, в ответ дочерние фирмы могли рассчитывать на финансовую поддержку вроде льготных кредитов от банков⁶⁴,

⁶³ Леонтьева Л. Е. Японские корпорации и корпоративные группы. Эволюция институтов. – Москва; ИМЭМО РАН, 2009. С. 43.

⁶⁴ Динс, Сердар. Monitoring the Monitors: The Corporate Governance in Japanese Banks and Their Real Estate Lending in the 1980s. The Journal of Business, Vol. 79, No. 6 (November 2006). С. 35.

принадлежавших головным компаниям, а также пользовались опытом более крупных корпораций, чем они сами. Часто в головных компаниях существовала такая установка, согласно которой, чтобы прибыль, полученная головной компанией, не уходила из корпорации, ее вкладывали в дочерние компании.

Поводом для включения человека в структуру бизнеса могли являться не только родственные, но и соседские отношения. Часто такие неформальные связи могли служить социальным лифтом⁶⁵. Например, при переезде из деревни в город, человек мог внутри своей общины земляков найти возможность устроиться на работу в корпорацию по связям. Положительная рекомендация от соседа или родственника была гарантией того, что человеку можно доверять, а значит, он будет хорошим работником. Связи помогали интегрироваться внутрь структуры корпораций, такая круговая порука обеспечивала стабильную и надежную организацию отношений.

Нельзя не учитывать эмоциональную составляющую структуры дзайбацу. Чувство солидарности и сопричастности к общему делу помогало добиваться максимальной эффективности в организации производства. Чувства взаимного уважения и доверия, пронизывающие всю деятельность корпорации, идущие из древних обычаев, были неписаными законами в регламенте дзайбацу. Например, кодекс чести самураев, Бусидо, уже не был главным официальным законом в Японии на рубеже 19-20 веков, однако, ответственность за свои слова поступки, обязательное сдерживание данного слова в форме невозможности не выполнить свою обязанность честно и добросовестно, так характерные для японского бизнеса, берут свои истоки именно оттуда. Каждому участнику бизнеса, от руководителей до самых простых сотрудников, была очевидна важность сохранения своего авторитета. Не сдержать слово, не выполнить свое обязательство по

⁶⁵ Стоногина Ю. Б. Бизнес-коммуникации в Японии как национальный социокультурный феномен. М.; 2015. С. 53.

отношению к кому-либо, или сделать свою работу плохо, означало потерять всеобщее доверие и уважение. Невозможность каким-либо образом подрывать деятельность дзайбацу и прямое участие каждого сотрудника в делах компании, несомненно, помогало достигать высокой эффективности и быстрых темпов производства.

Традиционные общественные модели, не записанные в регламент корпораций, а являющиеся коллективно одобряемыми формами взаимоотношений, были, возможно, незаметной на первый взгляд, но самой коренной причиной бурного экономического развития целой страны. Взяв пример с системы родственных отношений додзоку, и интегрировав ее в организацию предприятий, японские компании грамотно организовывали рабочий процесс и добивались успеха. Те свойства, которые в течение многих веков формировались у жителей общин, их коллективные привычки, личная ответственность и добросовестный труд, оптимизация совместной работы ради повышения производительности, в условиях индустриального сектора помогли индустриализации целой страны.

Участников системы дзайбацу связывали те же отношения, что и родственников в системе ритуального родства оябун-кобун: главные компании имели права оябунов, обеспечивая защиту и поддержку дочерних компаний в обмен на соблюдение подчиненных обязанностей, а дочерние – права кобунов, выполнявших свои обязательства перед оябунами. Так в новых масштабах продолжилась соблюдаться взаимная ответственность. В корне бизнес-отношений оказались черты, которые перешли из традиции в современность: уважение и чувство обязанности к старшим, существовавшие в отношениях между возрастными классами, или внутри системы профессионального образования измото. В случае кейрэцу, которые будут рассматриваться в следующем параграфе, традиции не только не утратили свою актуальность, но и увеличили свое влияние, под которым оказались бизнес-коммуникации и вся организация труда. Именно они инициировали постоянную рационализацию производства, ведь каждый сотрудник пытался

обеспечить максимально высокую производительность своей работы.

Именно за счет них была возможна такая высокая производительность при грамотном использовании ресурсов, ведь все сотрудники дзайбацу были заинтересованы в преуспевании своей корпорации.

Традиции интегрировались в современную структуру бизнеса, и стали фундаментом для построения бизнес-отношений. Они обусловили правильное функционирование каждого винтика в системах больших корпораций, поэтому те смогли так быстро развиваться и выйти на конкурентоспособный уровень, а потом обогнать и начать лидировать в некоторых отраслях на мировом рынке. Традиции были той причиной, которая заставляла дзайбацу постоянно помнить о своем престиже, а каждое поколение преемников – работать на повышение стандартов, придерживаясь при этом традиционной корпоративной политики.

Поскольку соблюдение неписаных традиций помогало дзайбацу усиливаться, то можно сказать, что оно сыграло важную роль в их выживании. В течение первой половины XX века в Японии в результате сильной конкуренции постепенно отсеялись мелкие, недостаточно развитые предприятия⁶⁶. В каждой отрасли появился большой конгломерат дзайбацу, который занимался своим делом в течение нескольких десятилетий, и чем лучше он справлялся со своими задачами, тем меньшей угрозе конкуренции он мог быть подвергнут. Крупные холдинги могли делить одну большую отрасль (например, транспорт), между собой, однако, мелкими отраслями обычно владела одна корпорация.

Возвращаясь к вопросу трансформации традиции в новых условиях, нельзя объяснять функционирование традиционных характеристик внутри корпораций простой преемственностью. Общины не начинали вдруг трансформироваться в промышленные предприятия, семьи не становились

⁶⁶ Леонтьева Л. Е. Японские корпорации и корпоративные группы. Эволюция институтов. – Москва; ИМЭМО РАН, 2009. С. 27.

конгломератами в один день. Суть действия механизма была следующей: крупные семьи, постоянно приумножая свои капиталы и постепенно начиная свое производство, в условиях окончания феодализма и открытия свободного рынка во время периода Мэйдзи развернули семейные предприятия во всю мощь. Передача государственных предприятий в руки частных лиц, которыми и являлись крупные олигархические группировки⁶⁷, дало мощный толчок и вывело дзайбацу на новый уровень. А готовые, формировавшиеся и используемые веками модели традиционных структур, пронизывающие множество сфер японского общества – семейные отношения в виде *изэ* и *додзоку*, сельскую и городскую общинную жизнь в виде организации общинного самоуправления, просто были применены в новых условиях. До второй половины XIX века не было прецедента для их функционирования в таких масштабах, но, когда он появился, они плавно включились в основу деловых отношений и ведения бизнеса.

Помимо положительной, хотелось бы рассмотреть и отрицательную сторону дзайбацу. Это были крупные корпорации-монополисты, захватывающие целые отрасли промышленности и соответственно, получающие возможность диктовать свои условия. Они были тесно связаны с банками, которые часто финансировали их на льготных условиях. Обогнав конкурентов и выйдя в лидеры рынка внутри страны, они могли оставаться неконкурентоспособными на мировом рынке из-за отсутствия отечественной конкуренции⁶⁸. Несмотря на их работу в форме отлаженного механизма, они закрывали возможности для предпринимателей-новичков в этой отрасли, человек имел два варианта: либо интегрироваться в существующую систему на подчиненных правах, либо не заниматься ей вовсе. Более того, акционерное устройство дзайбацу сосредотачивало большую часть акций в руках его руководства. Большая концентрация собственности означала, что

⁶⁷ Овчинников, Д.Л. Корпоративная культура в России и Японии: сравнительный анализ. М.; 2006. С. 46.

⁶⁸ Овчинников, Д.Л. Корпоративная культура в России и Японии: сравнительный анализ. М.; 2006. С. 26.

корпоративный контроль принадлежал физическим лицам, а не фондовому рынку, и это было связано с рисками для корпорации.

Такие факторы делали корпоративный сектор японской экономики слишком самостоятельным и действующим в своих интересах. Постепенно из механизма, способствовавшего развитию Японии, он стал превращаться в угрожающую возможность появления контролирующей правительство олигархии. Поэтому в конце 1930х годов правительство решило ослабить роль корпоративного сектора, создав плановую экономику. В итоге могущественные корпорации должны были подчиниться его интересам и работать по системе госзаказов. Не избежали контроля и руководство компаний – его обязали согласовывать свои действия с правительством, например, получать разрешение на выпуск ценных бумаг, или изменения в своем уставе.

Постепенно государственный контроль усилился, в начале Второй Мировой войны директора потеряли право устанавливать размер дивидендов и назначать менеджеров. Несмотря на формальное сохранение частной собственности, корпоративный сектор был фактически уничтожен такой экономической политикой государства. А после окончания Второй Мировой войны семейные корпорации были обвинены в пособничестве милитаристскому режиму в виде поставок вооружения и пособничества армии. А поскольку дзайбацу были по форме мощными семейными клановыми корпорациями, их недемократичность была посчитана устаревшей, и они были ликвидированы посредством ареста, изъятия и распродажи их акций. Все это делалось для того, чтобы создать новую, демократическую структуру открытых корпораций, в основе которых лежала бы не семейная иерархия, а опора на фондовый рынок и множество различных акционеров.

Так завершилась эпоха семейного бизнеса в Японии. Крупные олигархические группировки исчезли, а корпорации больше не зависели от

семейных связей. Их акции были помещены в разные источники. На мой взгляд, распад дзайбацу было достаточно радикальной и быстрой сменой формы корпоративного управления еще до того, как устаревшая модель могла стать причиной упадка японской экономики. Двадцатый век был временем быстрых изменений, и, как резко начался стремительный взлет и активное развитие дзайбацу, так в течение одного десятилетия дзайбацу перестали существовать.

В этом, в какой-то мере, была вина и традиционных структур. Модель семейного устройства бизнеса в той форме, в какой она была в дзайбацу, перестала быть современной и успешной, какой она являлась на момент своего появления во второй половине XIX века. С изменениями, происходящими в стране и в мире, на фоне технического прогресса, высокой степени идеологизации общества и в ходе мощных потрясений, которые понесла Япония в результате своей активности в годы Второй Мировой войны, пришло время новой модернизации общества. Традиции уже не могли играть ту же роль, что и на протяжении практически целого столетия – со второй половины XIX века до второй половины XX. Было необходимо переосмыслить и изменить их место в японской экономике, и результатом такого изменения стали новые корпорации – кейрэцу, имеющие схожие функции, но организованные иначе, чем дзайбацу. О них и пойдет речь ниже.

Структура кейрэцу

После Второй Мировой войны от дзайбацу остались множество фирм, которые уже не имели права объединяться в крупные холдинги из-за антимонопольного закона 1947 года. В этот период у большинства фирм сменилось руководство и начала развиваться конкуренция. В течение 50х годов некоторые положения антимонопольного закона были отменены, но часть из них продолжала работать, что повлияло на дальнейшее развитие корпоративного сектора. Фирмы снова стали объединяться, но уже на других условиях. По новым правилам, входящие в ассоциацию компании

обязательно должны были владеть несколькими процентами акций своих партнеров по объединению. По точному замечанию Е. Л. Леонтьевой, такие меры предотвращали плотную концентрацию собственности, а также централизацию власти в руках слишком маленького круга лиц⁶⁹, как это было в дзайбацу. Получалось так, что какое-то количество компаний, взятых вместе, могли владеть 20-30% одной отдельной компании, и ввиду этого, влиять на нее. Крупнейшие акционеры компаний стали их руководителями, управление стало обязанностью совета директоров, а объединения таких компаний получили своё название – кейрэцу. Отличие кейрэцу от дзайбацу состояло в том, что компании могли пользоваться преимуществами, которое давало вступление в ассоциацию, не теряя своей самостоятельности. Поскольку элемент директивных указаний существенно уменьшился, возникла корпоративная система взаимоотношений.

Как написано выше, одной из черт кейрэцу является перекрестное владение акциями, когда каждой компании принадлежит часть акций другой компании внутри корпорации. Также, у кейрэцу часто есть собственная система финансовых учреждений⁷⁰ – обычно это банки, которые дают кредиты на льготных условиях, получая взамен стабильную финансовую поддержку в виде надежных клиентов. Внутри кейрэцу фирмы могут объединяться в ассоциации по несколько участников, если они занимаются схожими отраслями, или хотят осуществить общий большой проект, требующий совместных усилий. Поскольку компании работают в общей связке и направлены на оптимизацию всего производственного процесса, они могут обязываться делать взаимные поставки и обмениваться сотрудниками любого уровня, включая руководителей, если это приносит пользу. Для организации рабочего процесса регулярно проводятся совещания

⁶⁹ Леонтьева Л. Е. Японские корпорации и корпоративные группы. Эволюция институтов. – Москва; ИМЭМО РАН, 2009. С. 33.

⁷⁰ Холлы, Эдвард и Милдред Рид. Hidden Differences: Doing Business with a Japanese; Doubleday, 1987. С.30.

руководителей компаний, чтобы решать вопросы развития, обсуждать проблемы и быть в курсе всех процессов, происходящих в кейрэцу.

Кейрэцу бывают двух видов. Конгломератные кейрэцу – это множество крупных компаний, которые занимаются несколькими отраслями промышленности и связаны общим капиталом и взаимными поставками. Они тесно связаны с банком, который обеспечивает их компании кредитами с малыми процентами. К ним относятся Мицубиси, Сумимото, Хитачи, Мацусита⁷¹. По сути, их структура обусловлена появлением новых филиалов и ответвлений от крупных компаний, которые, отделяясь, сохраняют экономические связи и условия для дочерних фирм. Вертикальные кейрэцу – это ассоциация компаний, работающих на одного крупного производителя, который устанавливает цены и условия поставок для поставщиков. Со своей стороны, производитель поддерживает поставщиков финансово, и помогает в решении технических и организационных вопросов. Например, так устроена структура компании «Тойота Моторс»⁷².

По структуре кейрэцу организована почти так же, как и расширенная форма семьи додзоку. Теперь только в вертикальных кейрэцу сохранились главные и подчиненные компании. В горизонтальных кейрэцу эта традиционная модель изменилась и приобрела больше демократических черт в виде равноправия, поскольку в ней все компании имеют одинаковые права. Однако внутри организации каждой отдельной компании по-прежнему сохраняются многие традиционные черты, вроде четкой структуры системы и осознания каждым сотрудником своей роли и своей ответственности, которые почерпнул бизнес из опыта общинной организации. Набор сильных и слабых взаимозависимостей, одновременные самостоятельность компаний-участников и их обязательства друг перед другом создают гибкую и

⁷¹ Стоногина Ю. Б. Бизнес-коммуникации в Японии как национальный социокультурный феномен. М.; 2015. С. 53.

⁷² Стоногина Ю. Б. Бизнес-коммуникации в Японии как национальный социокультурный феномен. М.; 2015. С. 54.

устойчивую модель бизнеса. Такие экономические связи внутри кейрэцу позволяют корпорациям быть конкурентоспособными на мировой арене, оптимизировать производство и быстро решать вопросы. Однако причины такой высокой организованности и эффективности кроются не только в особенностях японской экономики. Огромный вклад в ее функционирование вносит корпоративная культура кейрэцу в рамках бизнес-культуры Японии.

Японская бизнес-культура

Японская бизнес-культура имеет множество особенностей. Исследуя ее в рамках корпораций дзайбацу и кейрэцу, можно обратить внимание на большое количество традиционных черт, которые присутствуют в ней и по сей день. Рассмотрим же их проявление в современной японской культуре бизнеса.

В первую очередь, важно понимать: японский бизнес ориентирован не столько на прибыль и цели, сколько на людей и процессы. Из этого вытекает очень много последствий. Это частое инвестирование средств, ориентированных на долгосрочную перспективу, а не на кратковременную прибыль, большая ответственность за принятие связанных с этим решений. Это взаимная ответственность и гуманное отношение руководства и рабочих всех уровней, и заинтересованность компании в удобной для всех и эффективной организации труда, и объединение общих интересов. Японский руководитель компании внимателен к персоналу, практичен, ориентирован на долгосрочные цели, соблюдает правила и традиции⁷³.

Все компании соблюдают корпоративную культуру. Корпоративная культура – это совокупность общих ценностей и убеждений, общие модели поведения, которые характеризуют отношения внутри организации. Д. Л. Овчинников в своей диссертации «Корпоративная культура в Японии и в России» определяет ее как «осознанно сформированную и управляемую

⁷³ Овчинников, Д.Л. Корпоративная культура в России и Японии: сравнительный анализ. М.; 2006. С.

совокупность общих для всех сотрудников материальных и духовных ценностей, взаимодействующих между собой и присущих конкретной компании, через которые последняя являет себя окружающему миру»⁷⁴. Японская корпоративная культура тесно связана с национальной традиционной трудовой культурой, и служит объединению интересов работников разных уровней – руководителей, менеджеров, и простых рабочих. Ее цель – повышение эффективности труда и создание комфортных условий для всех участников трудового процесса, развитие и благополучие целой компании. Традиционная национальная культура во многом сильно влияет на корпоративную культуру, и сейчас пойдет речь о степени такого влияния.

Система мотиваций в японском бизнесе основана на нескольких элементах. Это пожизненный наём работников, размер оплаты, прямо пропорциональный трудовому стажу, и карьерный рост.

Пожизненный наём позволяет работодателям повышать квалификацию рабочего без опаски о том, что человек уволится. Разумеется, увольнение не запрещено в японском законодательстве, просто это негласное правило, которое удобно соблюдать в бизнесе. Оно дает руководителям компаний дополнительную обязанность: работник в любое время, на любой ступени своей карьеры должен чувствовать себя комфортно⁷⁵. В свою очередь, перед работником возникает задача все и всегда делать добросовестно, чтобы работодатель не разочаровался и не уволил его. Пожизненный наём позволяет компании формировать высококвалифицированный персонал, в результате чего повышается эффективность и производительность труда. В этом факторе проявляется такая традиционная черта, как взаимное уважение, а также ценность и ответственность каждого отдельного человека, происходящие из общинной организации жизни.

⁷⁴ Овчинников, Д.Л. Корпоративная культура в России и Японии: сравнительный анализ. М.; 2006. С. 4.

⁷⁵ Стоногина Ю. Б. Бизнес-коммуникации в Японии как национальный социокультурный феномен. М.; 2015. С. 20.

Положительно относятся обе стороны бизнес-отношений и к прямой зависимости размера заработной платы от непрерывного стажа работы в одной компании⁷⁶. Так материально подтверждается ценность большого опыта у работника. Это мотивирует всех сотрудников и самого человека. Перспектива большей зарплаты добавляет сотрудникам заинтересованности и желания идти вверх по карьерной лестнице, добросовестно выполняя свою работу. Таким образом в бизнесе проявляется уважение к опыту и старшинству, на основе которых были построены традиционные система профессионального обучения и отношения между возрастными классами.

Все эти характеристики создают сплоченный коллектив, в котором каждый работник несет личную ответственность за качество своей работы и за успех фирмы в целом. Традиционное чувство принадлежности к коллективу, уходящее корнями в общинную организацию жизни, проявляется в форме причастности к общему делу, а корпоративная политика взаимоотношений с помощью различных способов укрепляет эти связи. Коллективность и желание упрочить связи проявляется на всех уровнях: например, даже профсоюзы в Японии создаются не по отраслям, а по компаниям⁷⁷: у каждой фирмы есть свой профсоюз, который защищает интересы работников вне зависимости от их специальностей. Премии и награды, выплачиваемые предприятиями, обычно выплачиваются рабочим коллективам, например, за перевыполнение плана.

Например, на рубеже 60—70-х годов в ряде японских компаний пришли к выводу, что рабочий больше доволен своей работой в том случае, если видит ее конечный результат. Тогда на производствах конвейеры стали заменять круглыми вращающимися столами, за которыми один человек собирал одну деталь или изделие, сам контролировал качество и следил за

⁷⁶ Стоногина Ю. Б. Бизнес-коммуникации в Японии как национальный социокультурный феномен. М.; 2015. С. 23.

⁷⁷ Леонтьева Л. Е. Японские корпорации и корпоративные группы. Эволюция институтов. – Москва; ИМЭМО РАН, 2009. С. 46.

безопасностью. В результате таких мер процент брака снизился почти до нуля, себестоимость конечной продукции снизилась на треть, а производительность труда выросла на 20%⁷⁸. Японцы заметили важность личной заинтересованности человека в процессе, специально организовали процесс, удовлетворив эту потребность, и тем самым оптимизировали производство.

Корпоративная культура, которую создает каждая корпорация, является элементом конкурентной борьбы. Чем комфортнее условия труда, чем лучше оптимизировано производство, тем лучше идут дела у целой корпорации. Часто фирмы, принадлежащие одному кейрэцу, разделяют общие ценности и имеют одинаковую корпоративную культуру. В таких условиях даже взаимный обмен работниками любых уровней не был проблемой, поскольку, сменив место работы, сотрудник не менял цели и основные принципы труда.

Важной традиционной чертой в японской культуре бизнеса является принятие всех решений на основе всеобщего согласия, пришедший со времен общинной организации. Решения большинством голосов не принимаются ни советом директоров, ни на плановых собраниях работников. Только всеобщее соглашение может стоять за вектором развития фирмы или являться решением проблемы⁷⁹. Так усиливается ответственность каждого в общем деле, и все сотрудники всегда осведомлены о самых последних планах, касающихся их компании.

Долгосрочная ориентированность, которая влияет на инвестиции и организацию труда, в большей степени проявляется в сохранении авторитета корпорации. Корпорация долго и тщательно нарабатывает свой авторитет, который проявляется в добросовестном и честном выполнении всех условий по отношению к партнерам, руководству и работникам. Достоинство

⁷⁸ Леонтьева Л. Е. Японские корпорации и корпоративные группы. Эволюция институтов. – Москва; ИМЭМО РАН, 2009. С. 37.

⁷⁹ Овчинников, Д.Л. Корпоративная культура в России и Японии: сравнительный анализ. М.; 2006. С.32.

компания зависит от каждого ее члена и распространяется на всех. Например, репутация сотрудника может влиять на его заработную плату, на доверие от компании, которая будет поручать ему ведение проектов и выполнение другой работы. В сотрудничестве с иностранными компаниями японцы тщательно присматриваются к тому, как они ведут свои дела. Выполнение данного слова, добросовестность и честность, открытость и искреннее желание сотрудничать будут преимуществом для того, чтобы японская компания приняла решение о партнерстве. Если даже в мелочах есть какие-то недомолвки, японцы, вероятнее всего, откажутся.

В одном из источников был приведен пример, в котором, придя на деловую встречу, участник совместной сделки забыл визитку, и сказал японскому руководителю, что пришлет ее на следующий день с курьером. Вечером следующего дня руководитель позвонил и спросил, почему тот не прислал визитку, как обещал. Тогда участник пообещал прислать ее еще через день. В итоге, через два дня после деловой встречи, на которой, как казалось, все уже было решено, японская фирма отказалась от сотрудничества, мотивируя это тем, что не будет работать с партнером, который не держит слова. В такой ситуации решение может показаться чересчур жестким, однако, оно показывает отношение японцев к соблюдению данного слова. Это не излишняя требовательность к представителям других культур, а обязанность, повсеместно принятая и одобряемая в бизнес-отношениях. Честное ведение бизнеса в Японии затрагивает все его составляющие, и здесь важно сказать о такой национальной черте японцев, как доверие.

Доверие насквозь пронизывает всю сферу отношений в бизнесе. Все связи между компаниями, состоящими в одном кейрэцу, основаны на доверии. Многомиллионные контракты между ними могут заключаться даже не в письменной форме, а в виде устных обещаний. Возможность невыполнения обещания исключена, ведь все участники таких соглашений имеют взаимные обязательства и берегут как партнерские связи, так и свою репутацию.

Японская корпорация по своей форме старается быть похожей на большую разветвленную семью, и эта ее форма является трансформированной в современных условиях моделью традиционных семей – иэ и дозоку. В силу особенностей японской экономики, в которой люди часто уделяют работе намного больше времени и внимания, чем семье, эта характеристика стала своеобразным противовесом, не позволяющим человеку остаться без какого-либо оплота.

Руководитель компании для всех сотрудников является подобием отца. Он должен принимать участие в обрядах жизненного цикла – свадьбах и похоронах своих подчиненных. Он может неформально финансово помогать своим работникам в тех случаях, когда у них в семьях кто-то заболевает или умирает. Вообще, у японских компаний считается хорошим тоном дать достойное социальное обеспечение, медицинскую страховку, предложить работнику повысить образование за счет фирмы или обеспечить жильем во время работы.

Как участники почти семейных отношений, сотрудники часто проводят время после работы вместе в неформальной обстановке. Руководство компании может организовывать совместный досуг, от походов на выходные до поездок на юг в течение целого отпуска. Постоянное времяпрепровождение в среде сотрудников своей компании дает человеку сильную моральную привязанность к ней. Жертва семейным временем в пользу времяпрепровождения в коллективе расценивается как преданность. Такие понятия, в форме традиций, внедренных в современные условия бизнеса, идут из древних времен.

Все эти характеристики являются специфическими особенностями японской экономики. Их существование зародилось в моделях традиционных структур, в течение времени, в результате индустриализации и модернизации японской экономики они трансформировались, но послужили фундаментом для организации современных бизнес-отношений. Традиционные черты не

выглядят решающими, на первый взгляд, однако без них японская экономика не добилась бы ни высоких темпов развития, ни отличного качества производства, ни комфортной для всех организации труда. Более того, в других культурах черты японского бизнеса приживаются с трудом или не приживаются вовсе, что также подтверждает традиционный фундамент бизнес-отношений корпоративного сектора японской экономики. Поэтому значимость традиций в японской экономике нельзя отрицать.

Объяснение устойчивости общинных традиций в индустриальных корпорациях

В завершение моей работы мне бы хотелось подвести итоги всему, что написано выше, обозначить результаты исследования и прийти к обоснованным выводам. Главным ответом на всю мою работу будет объяснение устойчивости традиционных общинных черт в условиях современных индустриальных корпораций.

На примере всех рассмотренных форм объединений – различных систем родства и индустриальных корпораций, можно выделить несколько общих принципов, которые лежат в основе таких ассоциаций. Они и будут конкретным определением сути общинных традиций.

Первый принцип – это личная сознательность каждого участника подобного коллектива. Каждый член объединения является ответственным за правильную работу всей системы, но верно и обратное – весь коллектив отвечает за каждого из своих членов. Роль личности в коллективе на первый взгляд, кажется небольшой, однако правильная работа коллектива обеспечена чётким осознанием своей роли в организации общих процессов. Отсюда вытекает ответственность за свои действия и невозможность нарушить данное слово. На них базируется доверие, пронизывающее все рассмотренные схемы – от межсемейных отношений до бизнес-отношений внутри корпораций.

Второй принцип – это грамотная вертикальная и горизонтальная иерархия любой общественной организации. Благодаря ей, объединение любого размера может выполнять различные задачи без помех и замедлений на разных этапах деятельности. Грамотно отлаженный механизм распределения обязанностей, при внедрении в любой коллектив, в любое время становится одним из важнейших факторов его стабильного функционирования.

Третий принцип – это уважение каждого из участников объединения друг к другу. В этом принципе содержится уважение к старшим – родителям в рамках семьи, администрации в рамках общины и руководителям в рамках корпорации. Однако возраст, хоть и добавляет уважения, все же не является главной характеристикой для уважения одного человека другим. Все участники процессов уважают друг друга априори. Это проявляется в совместной организации трудовых процессов, одинаково комфортных для всех членов объединения, в принятии решений на основе консенсуса в коллективе любого масштаба, и во взаимном доверии.

Все три принципа одинаково тщательно соблюдались и соблюдаются в сельских и городских общинах, в родственных и неродственных традиционных объединениях, в корпорациях различной формы. Они, сформированные за несколько веков в условиях сельских общин, оказались универсальными и гибкими, способными адаптироваться к любым условиям и принимать новые формы с течением времени, не теряя своей сути. Подробно разобрав формы традиционных объединений и структуру индустриальных корпораций, выделить эти принципы, лежащие в основе их устройства, было не сложно, хоть они и не являются очевидными на первый взгляд. Нужно было найти общий связующий стержень, и после изучения каждой приведенной в пример структуры, можно с уверенностью сказать, что им являются эти три принципа.

Эти принципы также являются условиями сохранения и трансформации традиций. Благодаря им, традиционные элементы японской культуры смогли адаптироваться к новым условиям, сохраняясь с использованием накопленного опыта, нашедшего применение в эпоху трансформации. Их роль имеет большое значение и лежит в фундаменте успешной сельскохозяйственной экономики, затем в индустриализации, урбанизации и, наконец, превращении сельской отсталой страны в мирового лидера по многим отраслям. Личная сознательность, грамотная иерархия и взаимное уважение, являются той связкой, которая позволяет японскому коллективу любого масштаба и направления интенсивно развиваться и никогда не терять своей актуальности. Они обеспечивают постоянную оптимизацию совместной работы и эффективное использование ресурсов. Грамотно организованный и слаженный рабочий механизм всегда будет востребован в японском коллективистском обществе. С умением приспосабливаться к новым условиям и трансформироваться, вбирая в себя все самое лучшее, он не утратит своей функциональности. А поскольку в Японии он является носителем традиций, то можно сказать, что вопрос традиционного в современной жизни Японии будет актуален еще долгое время.

Заключение

В заключение данной работы можно сказать, что работа с источниками позволила мне собрать и анализировать достаточно информации, чтобы комплексно изучить трансформацию общинных традиций в индустриальных корпорациях Японии. Широкий выбор материала, написанный с разных точек зрения, общее и детальное рассмотрение объекта моей работы с позиций истории, экономики, социологии, помог мне обозначить и уловить трансформацию гибкой традиции в современном мире.

Как и предполагалось, традиционный аспект действительно имеет фундаментальное значение в организации работы японских корпораций. Пристальное внимание к его проявлениям сделало возможным выделить причины актуальности и значения традиций в современной японской экономике. Также мне удалось сформулировать неочевидные на первый взгляд, но в итоге оказавшиеся базовыми, традиционные принципы, на основе которых можно объяснить успех японской экономики. Трансформацию традиций в условиях индустриализации, урбанизации и миграционных процессов получилось проследить, в связи с чем и удалось выделить те элементы традиции, которые в любых условиях – от сельской общины до индустриальной корпорации, оставались неизменными. Значение традиций в условиях современности на примере японских индустриальных корпораций нельзя отрицать и недооценивать.

Примечательно, что большинство трудов, которые были прочитаны мной, либо вовсе упускали вопрос значения традиций, либо не связывали его с развитием общества или корпоративного сектора экономики. Возможно, для экономиста или социолога этот вопрос кажется не столь важным, честно говоря, автор этой работы тоже не ожидала, что роль традиций в японских корпорациях окажется такой большой. Только благодаря обширности этнографического познания стало возможным провести комплексный анализ исследуемого предмета. Теперь, на основании приведенных доказательств, в результате которых развитие, трансформация и роль традиционного в современности получилось проследить и обозначить, нельзя подвергать сомнению тот факт, что причины и объяснение многих успешных показателей индустриальных корпораций имеют традиционную основу.

Список литературы

На английском языке:

1. Асакура, Каньи. Management in Japanese Society // JSTOR [Электронный ресурс]. - Managerial and Decision Economics, Vol. 3, No. 1 (Mar., 1982), pp. 16-23. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/2487258> - Дата последнего обращения: 09-03-2017.
2. Бучанана, Дэниэл. The Rural Economy of Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – The Quarterly Journal of Economics, Vol. 37, No. 4

(Aug., 1923), pp. 545-578. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/1884052> -
Дата последнего обращения: 02-03-2017.

3. Бефу, Харуми. A critique of the group model of Japanese society // JSTOR [Электронный ресурс]. – Social Analysis: The International Journal of Social and Cultural Practice, No. 5/6, Japanese Society: Reappraisals and New Directions (December 1980), pp. 29-43. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/23160416> - Дата последнего обращения: 25-02-2017.

4. Бефу, Харуми. Informal Fictive Kinship in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. - American Anthropologist, New Series, Vol. 60, No. 1, Part 1 (Feb., 1958), pp. 102-117. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/665610> - Дата последнего обращения: 25-02-2017.

5. Бефу, Харуми. Patrilineal Descent and Personal Kindred in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. - American Anthropologist, New Series, Vol. 65, No. 6 (Dec., 1963), pp. 1328-1341. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/668455> - Дата последнего обращения: 06-04-2017.

6. Бефу, Харуми. Types of Corporate Unilineal Descent Groups // JSTOR [Электронный ресурс]. - American Anthropologist, New Series, Vol. 64, No. 2 (Apr., 1962), pp. 313-327. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/666602> - Дата последнего обращения: 25-02-2017.

7. Браун, Кейт. Dōzoku and the Ideology of Descent in Rural Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – American Anthropologist, New Series, Vol. 68, No. 5 (Oct., 1966), pp. 1129-1151. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/671036> - Дата последнего обращения: 02-05-2017.

8. Волкер, Марк. Industrial Groups and Investment Efficiency // JSTOR [Электронный ресурс]. - The Journal of Business, Vol. 78, No. 5 (September 2005), pp. 1973-2002. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/431449> - Дата последнего обращения: 05-12-2016.

9. Девентер Кэтрин, Вальтер Новэс, Ричард Пэтвэй. Visibility versus Complexity in Business Groups: Evidence from Japanese Keiretsu // JSTOR [Электронный ресурс]. - The Journal of Business, Vol. 74, No. 1 (January 2001), pp. 79-100. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/209664> - Дата последнего обращения: 05-12-2016.

10. Динс, Сердар. Monitoring the Monitors: The Corporate Governance in Japanese Banks and Their Real Estate Lending in the 1980s // JSTOR [Электронный ресурс]. - The Journal of Business, Vol. 79, No. 6 (November 2006), pp. 3057-3081. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/508008> - Дата последнего обращения: 05-12-2016.

11. Исино, Ивао. The oyabun-cobun: a Japanese Ritual Kinship Institution // JSTOR [Электронный ресурс]. – American Anthropologist, New series, Vol. 195, No. 5, Part 1 (Dec., 1953), pp. 695-707. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/664725> - Дата последнего обращения 14/03/2017.

12. Йоситаки Тецинобу и Сикаси Дегучи. Social Capital Development in a Rural Community Based on Exchange Management with Outsiders: The Case of Akimoto, a Small Mountainous Settlement in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – The Town Planning Review, Vol. 79, No. 4 (2008), pp. 427-462. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/40112768> - Дата последнего обращения: 02/03/2017.

13. Кавада, Хисаси. Industrial Relations in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 1, No. 2 (Oct., 1965), pp. 195-207. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/27760590> - Дата последнего обращения: 02-05-2017.

14. Кацуки Аоки, Томас Леннерфорс. Новые кейрэцу: бизнес на доверии. Harvard Business Review, 8 с.

15. Ким, Се-Жик. Macro Effects of Corporate Restructuring in Japan. // JSTOR [Электронный ресурс]. – IMF Staff Papers, Vol. 51, No. 3 (2004), pp.

457-492. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/30035958> – Дата последнего обращения: 05-05-2017.

16. Линкольн, Джеймс, Майкл Герлач, Кристина Ахмаджан. Keiretsu Networks and Corporate Performance in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – American Sociological Review, Vol. 61, No. 1 (Feb., 1996), pp. 67-88. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/2096407> - Дата последнего обращения: 05-05-2017.

17. Мацимото, Ясуси. Japanese Urban Sociology: Development and Current Trends // JSTOR [Электронный ресурс]. – The American Sociologist, Vol. 31, No. 3 (Fall, 2000), pp. 58-71. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/27698963> - Дата последнего обращения: 02-05-2017.

18. Накан, Чи. Towards a Theory of Japanese Social Structure: An Unilateral Society. The economic weekly, 1965. 20 с.

19. Норберг, Эдвард. Age-Grading in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – American Anthropologist, New Series, Vol. 55, No. 3 (Aug., 1953), pp. 373-384. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/664037> - Дата последнего обращения: 30-04-2017.

20. Окада, Юзуру. Kinship Organization in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – The Journal of Educational Sociology, Vol. 26, No. 1 (Sep., 1952), pp. 27-31. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/2263704> - Дата последнего обращения: 06-04-2017.

21. Окасаки Айянори. Growth of Urban Population in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – Genus, Vol. 13, No. 1/4 (1957), pp. 132-152. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/29787368> - Дата последнего обращения: 02-05-2017.

22. Осиро, Кенйи. Postwar Seasonal Migration from Rural Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – Geographical Review, Vol. 74, No. 2 (Apr.,

1984), pp. 145-156. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/214096> - Дата последнего обращения: 02-03-2017.

23. Приндл, Питер. Peasant-Worker Households and Community-Based Organizations in Rural Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – Modern Asian Studies, Vol. 19, No. 2 (1985), pp. 279-297. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/312156> - Дата последнего обращения: 02-03-2017.

24. Селлерз-Янг Барбара. Kanriye Fujima's Adaptation of the Iemoto System // JSTOR [Электронный ресурс]. – Asian Theatre Journal, Vol. 9, No. 1 (Spring, 1992), pp. 71-84. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/1124250> - Дата последнего обращения: 18-04-2017.

25. Симизу, Акитоси. Ie and Dozoku: Family and Descent in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – Current Anthropology, Vol. 28, No. 4, Supplement: An Anthropological Profile of Japan (Aug. - Oct., 1987), pp. 85-90. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/2743443> - Дата последнего обращения: 06-04-2017.

26. Смит, Роберт. The Japanese Rural Community: Norms, Sanctions, and Ostracism // JSTOR [Электронный ресурс]. – American Anthropologist, New Series, Vol. 63, No. 3 (Jun., 1961), pp. 522-533. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/667726> - Дата последнего обращения: 01/05/2017.

27. Така, Ивао. Business Ethics in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – Journal of Business Ethics, Vol. 16, No. 14, Region: and Country-Related Reportson Business Ethics (Oct., 1997), pp. 1499-1508. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/25073017> - Дата последнего обращения: 05-05-2017.

28. Такакуси, Синиро. The Social and Ethical Value of the Family System in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – International Journal of Ethics, Vol. 17, No. 1 (Oct., 1906), pp. 100-106. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/2376103> - Дата последнего обращения: 05-12-2016.

29. Харрис, Чанси. The Urban and Industrial Transformation of Japan Geographical Review, Vol. 72, No. 1 (Jan., 1982), pp. 50-89 // JSTOR [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/215068> - Дата последнего обращения: 02-05-2017.
30. Ханна Тарун, Ишай Яфех. Business Groups and Risk Sharing around the World // JSTOR [Электронный ресурс]. – The Journal of Business, Vol. 78, No. 1 (January 2005), pp. 301-340. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/10.1086/426527> - Дата последнего обращения: 05-12-2016.
31. Холлы, Эдвард и Милдред Рид. Hidden Differences: Doing Business with a Japanese // Doubleday, 1987. 97 стр.
32. Хон Ян Ли. A Comparative Study of Korean, Chinese, and Japanese Traditional Family and Contemporary Business Organizations. EAI Working Paper Series, No. 14, 2008. 33 стр.
33. Шоллер, П. Centrality and Urban Life in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. - GeoJournal, Vol. 4, No. 3, Human Environment in Japan (1980), pp. 199-204. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/41142405> - Дата последнего обращения: 02-05-2017.
34. Эрвин, Джонсон. The Stem Family and Its Extension in Present Day American Anthropologist, New Series, Vol. 66, No. 4, Part 1 (Aug., 1964), pp. 839-851. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/668180> - Дата последнего обращения: 06-04-2017.
35. Ямаваки, Хидеки. The Evolution and Structure of Industrial Clusters in Japan // JSTOR [Электронный ресурс]. – Small Business Economics, Vol. 18, No. 1/3, Special Issue: Small Firm Dynamism in East Asia (Feb. - May, 2002), pp. 121-140. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/40229198> - Дата последнего обращения: 02-05-2017.

На русском языке:

1. Леонтьева Л. Е. Японские корпорации и корпоративные группы. Эволюция институтов. – Москва; ИМЭМО РАН, 2009. – 78 с.
2. Овчинников, Д.Л. Корпоративная культура в России и Японии: сравнительный анализ. М.; 2006. – 30 с.
3. Побережников И. В. Переход от традиционного к индустриальному обществу: теоретико-методологические проблемы модернизации. – М.; «Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН, 2006). – 240 с.
4. Стоногина Ю. Б. Бизнес-коммуникации в Японии как национальный социокультурный феномен. М.; 2015. 159 с.
5. Фукуяма, Фрэнсис. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. / Ф. Фукуяма. — М.; ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. — 730 с.
6. Цепелова Лидия, Водин Родион. Вездеходы самурайского кейрэцу. - // Коммерсантъ-Daily. М.; 9 с.