

УДК 130.1:316.012

Євген Іванов

## ЯПОНСЬКА МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ: СПРОБА ФІЛОСОФСЬКОГО ОСМИСЛЕННЯ

Статтю присвячено соціально-філософському аналізу японської моделі соціального управління. Розкрито інтеграційні механізми, обґрунтовано гіпотезу щодо домінування в японському суспільстві непрямого, неявного типу соціального управління. Вказано і недоліки японської моделі: зростання нігілізму молоді, її небажання підтримувати традиції; наявність різноманітних форм дискримінації; пресинг на психіку школярів, студентів та робітників.

**Ключові слова:** Японія, соціальне управління, партиципація, інтеграція, дискримінація.

**Ivanov E. Philosophical analysis of Japanese social administration**

This article presents a socio-philosophical analysis of the Japanese model of social administration, mechanisms of social integration in Japan. The author formulated hypothesis regarding dominance in Japanese society an implicit type of social control. In additions, the author pointed out disadvantages of the Japanese model: growing nihilism in youths, their unwillingness to follow traditions, presence of multiple forms of discrimination, pressure on psyche of students and workers.

**Keywords:** Japan, social administration, participation, integration, discrimination.

**Иванов Е. Японская модель социального управления: попытка философского осмысления.**

Статья посвящена социально-философскому анализу японской модели социального управления. Раскрыты интеграционные механизмы, определение целей и средств их достижения, обоснована гипотеза о доминировании в японском обществе непрямого, неявного типа социального управления. Автор указал и на недостатки японской модели: рост нигилизма молодежи, ее нежелания следовать традициям, наличие различных форм дискриминации; прессинг на психику школьников, студентов и рабочих.

*Ключевые слова:* Японія, соціальне управління, партиципация, інтеграція, дискримінація.

Західноєвропейські спеціалісти визнають, що проблема конкуренції з Японією полягає не в браку інвестицій та передових технологій, не в економічному регулюванні, чи фінансових операціях. Найважливіша проблема – це те, що японські методи управління виробництвом кращі, ніж західноєвропейські. Для більшості країн, що розвиваються, Захід вже не є найкращою моделлю для розвитку, він втратив динамізм і його копіювання може затягнути їх в економічний застій. Саме Японія вважається найбільш вдалим зразком для створення та розвитку сучасних економік у країнах, що розвиваються. Країни, що розвиваються, активно вивчають досвід менеджменту, що застосовується в Японії. Актуальність звернення до філософського осмислення японської національної моделі соціального управління зумовлена й соціально-економічними процесами, що відбуваються в Україні. На жаль, наше суспільство за двадцять років реформ не зуміло досягнути життєвого рівня індустріально розвинених країн, за багатьма показниками ми відстаємо від загальносвітових стандартів освіти, охорони здоров'я, екологічної безпеки. Дослідження управлінських традицій провідних країн світу в рамках соціальної філософії дає можливість вирішення двох завдань: загальнотеоретичного осмислення сутності соціального управління та його особливостей в окремих суспільствах, а також накопичення методологічного і теоретичного інструментарію, який дозволить надалі критично осмислити переваги та недоліки вітчизняної моделі управління суспільством.

У вітчизняній філософії немає цілісних праць, присвячених осмисленню японської моделі соціального управління. Однак окремі аспекти цього явища розглядаються в рамках менеджменту, економіки та інших наук. Скажімо, дослідник економічних процесів О. В. Жадан описав особливості японської моделі соціально-трудових відносин, розкривши при цьому сутність взаємин робітників та роботодавців. Він вказав на те, що у японських робітників часто відсутні будь-які гарантії зайнятості, але роботодавці застосовують особливу стратегію запобігання безробіттю на основі збереження облікової чисельності робітників [1, с. 3]. Кіровоградський дослідник Н. В. Стежко вказав на виникнення у Японії в післявоєнний період феномена «корпоративної людини» і докладно дослідив його [2]. Схожа концепція розроблена О. О.

Євтушевською, яка підкреслює орієнтацію японців в управлінні на групу, розглядає специфічну систему стимулів і мотивів «соціальної людини» в японському суспільстві [3, с. 27]. Інший напрям вивчення японської моделі управління пов'язаний з аналізом інформаційного соціуму та його особливостей. До нього можна зарахувати українського вченого В. Ф. Резаненко, який зосередився на ролі конфуціанського чинника в управлінських процесах у рамках побудови високо-інформаційного суспільства [4]. Деякі дослідники, що працюють над цією проблемою у сфері менеджменту, займають позицію, в цілому характерну для соціології. Наприклад, О. Караханова в своїй статті підкреслила вроджену японську працьовитість, а також високу довіру до уряду [5]. Окремі аспекти проблеми розкриваються у працях російських вчених. Взаємопроникнення, взаємовідносини культур Сходу і Заходу та їх вплив на процеси соціальної взаємодії дослідила А. Є. Юнак [6], процеси культурної ідентифікації в Японії були детально розглянуті Є. Б. Васильєвою [7]. Найбільш докладно соціокультурні коріння національної моделі управління бізнесом були проаналізовані російською дослідницею Є. Л. Леонтєвою [8]. Її колега В. Вахрушев у ґрунтовній праці «Ці неймовірні японці. Принципи японського управління» зібрав велику кількість емпіричного матеріалу, який становить велику цінність з точки зору соціальної філософії [9]. Серед сучасних зарубіжних дослідників національної японської моделі управління необхідно назвати Х. Йошими, М. Крістенсена і Ф. Йоргенсена.

Мета статті – проаналізувати механізми соціального управління в Японії, визначити його переваги та недоліки.

Дамо короткий нарис методології, необхідної для соціально-філософського аналізу японської моделі соціального управління. В термінах загальної теорії систем можна описати японське суспільство як таку єдність, що складається з множини об'єктів – окремих індивідів. Для того, щоб з них виник соціум, необхідно, щоб вони реалізували свої відносини єдності шляхом взаємодії. В результаті виникає множина відносин єдності (мова, культура, релігія, спільна психологія, мистецтво і т. д.). Соціальне управління виконує в описаній системі роль механізму, який на основі певних законів композиції організовує, «розставляє» індивідів, примушує їх виконувати певні правила, що сприяють зміцненню та збереженню системи, задає суспільно значимі цілі. На його рівні відбувається пізнання, досягання соціальної реальності.

Феномен осягання, проаналізований російським вченим Ю. А. Урманцевим за своїм змістом багато в чому збігається з соціальним управлінням. Він так само, як і осягання, включає в себе: 1) суб'єкта; 2) те, що осягається (світ соціального); 3) засоби осягнення (методи, концепції); 4) пізнавальну діяльність (вона часто описується у філософській літературі про управління як різноманітні управлінські процеси (аналіз ситуації, визначення проблеми, перетворення інформації і т. д.); 5) ідеальну картину соціального, що може відобразитись у свідомості суб'єктів управління, їх концепціях, моделях, статтях, книгах і т. д.; 6) оцінку досягнутого (самим суб'єктом, експертами, сторонніми спостерігачами); 7) повторювану діяльність для створення ще більш адекватної картини соціального світу [10, с. 91–92]. Однак управління має відмінність від осягання, яка полягає в його суб'єктності (можливості багатьох суб'єктів активно й творчо впливати на соціальну реальність).

Одним із базових суспільних процесів, на якому ґрунтується соціальне управління в Японії, виступає партиципація. Відомий російський філософ О. С. Ахієзер визначає її як долучення окремої особистості до суспільного цілого, локальної спільності, общини, сім'ї, усієї держави. Партиципація – це необхідна умова, основа комфортного стану особистості, процес, що лежить в основі інтеграції. Вона включає в себе психологічне ототожнення себе з певною соціальною групою, сприйняття її як реального суб'єкта, а себе як його об'єкта, навіть якщо йдеться про власну активність [11, с. 329].

Репрезентація як можливість вираження сутності певного об'єкта за допомогою засобів, що виконують роль посередників, дозволяє пізнавати соціальну реальність і відкриває можливість для її змінення і вдосконалення, наприклад, за допомогою символічних систем, як у мові та науці [12, с. 11]. Ще один важливий інструмент – референціювання, яка дозволяє людині пізнавати світ співвідносячи різні об'єкти між собою, виділяючи причинно-наслідкові зв'язки, залежності і т. д.

Застосовуючи перераховані механізми, японці створили безліч соціальних моделей, які зробили їх суспільство високоефективним. Наприклад, просування в системі соціальної ієрархії та по службовій драбині в Японії супроводжується низкою екзаменів. Їх успішне складання дозволяє вступити у привілейований дитячий садок, елітну школу, престижний вищий навчальний заклад, а потім і отримати добру роботу. Подолавши такі бар'єри, робітники отримують додатковий стимул поважати сім'ю-фірму, до якої їх

приймають, ще більше цінують робоче місце, яке дісталось так не-легко, тобто партиципація зміцнюється.

У цехах створюються психологічно спаяні колективи, люди, що входять до них, приятелюють між собою і виховують один одного. Просування по кар'єрній драбині відбувається із урахуванням стажу та віку людини. У фірмах немає «підсиджування» робітниками один одного, більш досвідчені діляться досвідом із молодшими. Керівництво не придушує ініціативу підлеглих, не боїться, що воно буде програвати на їх фоні. Гармонія по вертикалі є важливим принципом виробничих відносин.

Японці досягли успіху не тільки в досягненні консенсусу всередині соціальних груп, але виробили особливе вміння кооперації і співробітництва, виробили моделі соціальної взаємодії, що дозволяють уникати конфронтації та конфліктів [9, с. 23–24]. Фактично вони використовують дві основні форми моделювання для управління суспільством: самопрезентацію та референціювання. Самопрезентація дозволяє японцям створювати згуртовані колективи, апелюючи до формули «Фірма – наша велика сім'я». Референціювання допомагає співвідносити виробничі проблеми з інтересами цих колективів. Японський вчений І. Каору так змальовує процес управління на японському підприємстві: найвище керівництво фірми або організації визначає стратегічні цілі і завдання фірми, потім вони доводяться до відома всіх співробітників і приймаються до виконання всіма – від вищого керівництва до рядового працівника [14, с. 139].

В Японії як управлінський контроль використовується філософія фірми, яка утворює собою систему цінностей, переконань і сприймається добровільно чи вимушено персоналом. З цієї системи співробітники фірми можуть вивести незліченну кількість чітких завдань і засобів їх досягнення. При цьому робітник, самостійно сформулювавши мету та шлях до неї, швидко й ефективно вносить корективи в свою діяльність, якщо цього потребують обставини, що швидко змінюються. Крім того, двоє чи більше співробітників, які поділяють філософію фірми, виводять з неї однакові правила поведінки в одній і тій же ситуації. Тобто, іншими словами, філософія фірми забезпечує контроль над реакцією робітників на проблему, координацію їх зусиль, що виключає зіткнення рішень. Це не тільки прихований від очей і чуттєвого сприйняття стимул добре працювати, а й наполегливість, енергія, винахідливість людини, якій здається, що вона працює добровільно. Всі ці показники є вищими, ніж у того працівника, що працює з під палки.

Прагнучи закріпити свої позиції, збільшити зростання прибутків, японські підприємці в післявоєнний час зробили ставку на культурно-історичний феномен – на суспільну свідомість, що формує обцинний колективізм. Вони почали з покращення умов праці та побуту виробників, потім за заходами економічного характеру прийшла черга заходів ідеологічних, що повинні були виправдати політику керівництва. Довічне наймання на роботу було об'явлене концентрованим вираженням японського духу, що є синонімом духу обцинного. Підприємство в Японії дає робітнику не тільки роботу, воно часто забезпечує його житлом, допомагає отримати кредит на вигідних умовах, поліс страхування, різноманітні бонуси, премії і т. д. [13]. Для порівняння, американські робітники не мають психологічної гарантії зайнятості, яка характерна для японського суспільства.

Одночасно зі збереженням орієнтації на активну трудову діяльність в японському суспільстві існують і моделі поведінки, характерні для суспільства споживання. Все це призводить до того, що молодь у вільний від роботи час віддається бездумним розвагам, задоволенням. Таким чином, людей експлуатують двічі: спочатку як працюючі машини, а потім як машини споживаючі. Відбувається поєднання двох моделей соціальної поведінки, одна з яких спрямована на сумлінне служіння фірмі, а інша – на задоволення бажання споживати, що не може не призводити до соціальних деформацій та конфліктів [13]. Поступово традиційна японська культура і культура споживання вступають у гостру конфронтацію. Молодь все більше відсторонюється від загальноприйнятих соціокультурних програм, активно приймає участь у формуванні різноманітних субкультур і екстремальних видів дозвілля. Л. Л. Ларіна у ґрунтовному соціологічному дослідженні вказує, що 21% молодих людей вважають головною метою свого життя задоволення і розваги і лише 6% слідування традиціям [15, с. 123]. Найбільшою радістю свого життя 51% опитаних називають зустрічі з друзями [15, с. 127].

Цілковите співвіднесення інтересів особистості з інтересами колективу має і негативні сторони. Виявляється, що неприязнь і навіть ненависть до окремих соціальних груп є однією з них. Існує проблема, яка полягає в тому, що більшість японців вважають себе істотами більш високого порядку, ніж американці, європейці чи інші азіати. Обцинний світогляд пропагує, насаджує ворожнечу до інших груп, обцин; зменшує світогляд членів обцини, оскільки вони більш схильні займатись власними справами, ніж вникати в державні проблеми. Обцинна замкненість, ворожнеча до чужаків

настільки сильна, що може бути причиною дискримінації меншин, інших груп. Японці вважають, що найкраща ситуація для економіки – це коли вітчизняні спеціалісти працюють на вітчизняних підприємствах. У цій країні намагаються менше застосовувати працю іноземців, а іноді й дискримінують їх. Ще одним недоліком японської системи соціального управління є те, що обцинна солідарність часто покриває високопоставлених злочинців від справедливої кари. Крім того, вона сильно давить особистість, не схвалює висловлювання власних поглядів, придушує розвиток індивідуальності, емоції і т. п. Через це багато японців перебувають на межі нервових захворювань [13].

Проаналізувавши все вищевикладене, можна дійти таких висновків:

- японська модель соціального управління має значну специфіку;
- у системі соціального управління Японії переважає непрямий, неявний, м'який вид управління, коли за рахунок самопрезентації фірми як великої сім'ї створюються необхідні для існування окремого співробітника умови;
- більшість моделей соціальних відносин референціюються з обцинною свідомістю, що дозволяє зберігати гармонію в суспільстві, уникати гострих, відкритих конфліктів;
- незважаючи на перераховані переваги японської моделі, можна констатувати зростання негативних явищ: нігілізм молоді, її небажання слідувати традиціям; різноманітні форми дискримінації національних меншин, жінок; величезний пресинг на психіку школярів, студентів та робітників.

### Література:

1. Жадан О. В. Порівняльний аналіз світових моделей соціально-трудо-вих відносин [Електронний ресурс] / О. В. Жадан. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua>.
2. Стежко Н. В. Корпоративне управління в Японії: досвід для України / Н. В. Стежко // Наукові праці. Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. Збірник наукових праць. – 2009. – № 5. – С. 21–28.
3. Євтушевська О. О., Голубев В. А. Методи управління трудовими ресурсами: японський досвід та особливості його трансформації в Україні / О. О. Євтушевська, В. А. Голубев // Економіка харчової промисловості. – 2012. – № 3 (15). – С. 26–29.
4. Резаненко В. Ф. Конфуціанський фактор у японській моделі високоінформаційного network-суспільства / Резаненко В. Ф. // Конфуціанство:

- философия, этика, политика. – Луганск : Альма-матер, 2008. – С. 55–57.
5. Караханова О. Японське «економічне диво»: основні аспекти, запитання досвіду [Електронний ресурс] / О. Караханова. – Режим доступу к журн. : <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/naukstud/5/20.pdf>.
6. Юнак А. Е. Диалог восток-запад как проблема философии культуры : На примере развития диалога культуры Японии и Европы XVIII-XX веков : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. филос. наук : спец. 09.00.13 «Философская антропология, философия культуры» [Электронный ресурс] / А. Е. Юнак. – Ростов-на-Дону, 2006. – Режим доступа к журн. : <http://www.dissercat.com/content/dialog-vostok-zapad-kak-problema-filosofii-kultury-na-primere-razvitiya-dialoga-kultury-yuapo>.
7. Васильева Е. Б. Процесс культурной идентификации в Японии во второй половине XIX – начале XX вв. : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. истор. наук : спец. 07.00.03 «Всеобщая история» [Электронный ресурс] / Е. Б. Васильева. – Владивосток, 2001. – Режим доступа к журн. : <http://www.dissercat.com/content/protsess-kulturnoi-identifikatsii-v-yaponii-vo-vtoroi-polovine-xix-nachale-xx-vv>.
8. Леонтьева Е. Л. Японские корпорации и корпоративные группы. Эволюция институтов / Е. Л. Леонтьева. – М. : ИМЭМО РАН, 2009. – 78 с.
9. Вахрушев В. Эти невероятные японцы. Принципы японского управления / В. Вахрушев. – М. : ФОЗБ, 1992. – 208 с.
10. Урманцев Ю. А. О формах постижения бытия / Ю. А. Урманцев // Вопросы философии. – 1993. – № 4. – С. 89–106.
11. Ахиезер А. С. Россия: критика исторического опыта (Социокультурная динамика России) / А. С. Ахиезер. Т. II : От прошлого к будущему. – Новосибирск : Сибирский хронограф, 1998. – 600 с.
12. Варгофский М. Модели. Репрезентация и научное понимание / Марк Варговский [пер. с англ. редакции литературы по философии и лингвистики]. – М. : Прогресс, 1988. – 484 с.
13. Цветов В. Я. Пятнадцатый камень сада Рёандзи [Електронний ресурс] / В. Я. Цветов. – М. : Политиздат, 1986. – Режим доступу до журн. : <http://www.knigonosha.net/readbook/51264/1/>.
14. Каору И. Японские методы управления качеством / пер. с англ. А. А. Молчанов ; Исикава К. – М. : Экономика, 1988. – 215 с.
15. Ларина Л. Л., Дыбовский А. С. О ценностных ориентациях российской и японской студенческой молодежи (опыт сопоставительного анализа опроса студентов Владивостока и Осака / Л. Л. Ларина, А. С. Дыбовский // Россия и АТР. – 2008. – № 1. – С. 121–142.

*Рекомендовано до друку рішенням кафедри соціології, філософії та права Одеської національної академії харчових технологій, протокол № 3 від 25 вересня 2013 року*