

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЯПОНИИ

Для служебного пользования Экз. №

00185

**ЯПОНСКИЙ ОПЫТ РЕШЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ПРОБЛЕМ**

АКАДЕМИЯ НАУК СССР



**ИНСТИТУТ НАУЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ
ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ НАУКАМ**

АКАДЕМИЯ НАУК СССР
ИНСТИТУТ НАУЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ
ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ НАУКАМ

Для служебного пользования

Экз. №

ЯПОНСКИЙ ОПЫТ РЕШЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ПРОБЛЕМ

РЕФЕРАТИВНЫЙ СБОРНИК

Москва · 1982

Серия: ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ЯПОНИИ

Редакционная коллегия:

ГРИГОРЬЕВ А.М. – доктор исторических наук,
ИГНАТУШЕНКО С.К. – кандидат экономических наук,
ЛАТЫШЕВ И.А. – доктор исторических наук,
ПЕВЗNER Я.А. – доктор экономических наук
(ответственный редактор),
ПЕТРОВ Д.В. – доктор исторических наук,
ПОПОВ К.М. – доктор экономических наук,
СЕНАТОРОВ А.И. – кандидат исторических наук,
СОКОЛОВ А.И. – кандидат экономических наук

Составитель и редактор сборника СОКОЛОВ А.И.,
кандидат экономических наук

Ответственная за подготовку к печати БОДАНСКАЯ К.М.

СО Д Е Р Ж А Н И Е

Введение	5
Фогель Э.Ф. Япония - первая в мире: Уроки для Америки	31
Японский опыт социально-экономического развития в оценке П.Дракера. Обзор	93
Высокоразвитая техника и японская структурная полити- ка: стратегия для американских государственных де- ятелей	109
Японский опыт управления фирмами. Обзор	120
Оути В. Теория Зет: Как американский бизнес может при- нять японский вызов	164
Факторы научно-технического прогресса в японской эко- номике. Обзор	194
Опыт решения экологических проблем в Японии. Обзор .	217
Каммингз У. К. Образование и равенство в Японии . . .	239
Культурологические концепции социально-экономическо- го развития Японии. Обзор	267

В В Е Д Е Н И Е

Конец 70-х – начало 80-х годов отмечены появлением новой волны книг, докладов, статей в серьезных академических изданиях и в средствах массовой информации западных капиталистических стран, и прежде всего США, посвященных экономическим и социальным достижениям Японии. Подобный же японоведческий бум наблюдался десятилетием раньше, когда в многочисленных работах западных экспертов, среди которых выделялись книги американского футуролога Г.Кана, шведского и французского журналистов Х.Хедберга и Р.Гийена, В.Михальски и других западногерманских экономистов¹⁾, осмысливались итоги быстрого экономического развития Японии в 50-60-е годы.

В чем же особенности новой волны западной литературы о достижениях Японии, отражающей более успешное в целом социально-экономическое развитие Японии в бурные, насыщенные экономическими кризисами в мировом капиталистиче-

1) Kahn H. The emerging Japanese superstate. Challenge and response. - Englewood Cliffs (N.J.), 1971. - 274 p.; Hedberg H. Den japanska atmaningen. Jipan - 1980-talets ekonomiska supermarkt. - Stockholm, 1969. - 173 p.; Guilain R. Japan, troisieme grand. - P., 1969. - 368 p.; Perspektiven der wirtschaftlichen Entwicklung in Japan / Michalski W., Stocliech H., Harms U. et a. - Stuttgart, 1972. - 218 S.

ском хозяйстве 70-е годы? Прежде всего следует отметить сдвиги в объекте изучения экономических успехов Японии: если раньше западных авторов волновали в первую очередь высокие темпы экономического роста, в значительной степени связанные с экстенсивными факторами, то теперь в центре внимания оказались и эффективность японского экономического механизма и лежащие в ее основе интенсивные факторы. Подобное смещение имеет под собой объективные основания. С одной стороны, хотя по сравнению с 60-ми годами темпы роста ВВП Японии снизились примерно вдвое, они и в 70-е годы оставались заметно более высокими, чем у ее основных экономических конкурентов. Сходная тенденция наблюдалась в сфере промышленного производства (табл. I).

Таблица I*

Среднегодовые темпы роста ВВП и промышленного производства в основных капиталистических странах в 70-е годы

	Япо- ния	США	Анг- лия	Фран- ция	Ита- лия	ФРГ
Среднегодовые темпы роста ВВП (в реаль- ном выражении)						
1971-1975	5,4	2,3	1,6	4,1	2,1	1,8
1976-1980	5,4	3,3	1,5	2,9	3,0	3,1
Среднегодовые темпы роста промышленного производства						
1971-1975	1,9	1,7	0,2	0,8	1,6	1,0
1976-1980	7,1	4,3	1,2	3,5	5,8	3,2

*) Составлено по: Япония: Экономико-статистический справочник (1960-1980 гг.) / ВНИКИ МВТ СССР. - М., 1981, с.3, 6.

В результате доля Японии в мировом капиталистическом промышленном производстве возросла с 9,2 в 1970 г. до 10,3% в 1980 г., тогда как у США она понизилась с 41,2 до 40,6%, у ФРГ — с 9,7 до 8,7%, у Англии — с 7,0 до 5,4%, у Франции — с 4,7 до 4,5%. В 70-е годы расширился и круг важнейших видов промышленной продукции, по которым Япония занимает первое место в капиталистическом мире: к судам и целлюлозному штапельному волокну, по производству которых Япония лидировала и в 60-е годы, добавились бытовая электронная аппаратура (причем в производстве такой электронной новинки, как видеоматрифоны, на Японию приходится 95% мирового производства), железорудный агломерат, цинк, тракторы (с 1978 г.), сталь (с 1980 г.) и автомобили (с 1980 г.)¹⁾.

С другой стороны, в истекшее десятилетие японская экономика развивалась более эффективно, чем экономика западных капиталистических стран. Одним из подтверждений этого является сохранение высокой конкурентоспособности японской промышленной продукции, что нашло концентрированное выражение в огромном положительном сальдо в торговле Японией с США, достигшем в 1978, 1979, 1980, 1981 гг. соответственно 10,1; 6,0; 7,0; 15 млрд. долл., а в торговле с Западной Европой (в 1981 г. — со странами ЕЭС) — 6,6; 6,2; 10,8; 10 млрд. долл.²⁾. Таким образом, сбылось предсказание известных американских японоведов Х.Патрика и Г.Розовски, предостерегавших, что в условиях растущей задолженности развитых капиталистических стран странам ОПЕК "попытка любой ведущей промышленно развитой страны достигнуть равновесия по текущим статьям платежного баланса мо-

1) Япония: Экономико-статистический справочник (1960-1980 гг.) / ВНИКИ МВТ СССР. — М., 1981, с.6-7.

2) Подсчитано по: Япония: Экономико-статистический справочник..., с.52-54; Mainichi daily news, Tokyo, 1981, Nov.6,7.

жет оказаться успешной только за счет других ведущих стран¹⁾

Внешнеторговый успех Японии в борьбе против трех основных центров империалистического соперничества в 70-е годы предопределялся более благоприятным сочетанием ценовых и неценовых факторов конкуренции. Прежде всего для Японии было характерно сохранение преимуществ в динамике издержек производства, складывавшихся из затрат на рабочую силу, сырье и материалы и основные производственные фонды. Во-первых, о сохранении Японией преимущества в динамике затрат на рабочую силу позволяет судить сравнение темпов роста номинальной заработной платы (поскольку именно она, а не реальная заработная плата влияет на конкурентоспособность продукции) и темпов роста производительности труда в промышленности крупнейших капиталистических стран. Как видно из табл. 2, по темпам роста номинальной заработной платы в 70-е годы Япония оказалась в худшем положении только по сравнению с США и ФРГ, но при этом США заметно проигрывали Японии по динамике производительности труда, а

Таблица 2

Динамика номинальной заработной платы
и производительности труда в промышленности
капиталистических стран в 70-е годы

	Япо- ния	США	ФРГ	Анг- лия	Фран- ция	Ита- лия
Индекс номинальной заработной платы в обрабатывающей промышленности в 1980 г. (1970г. = 100)	343,9	217,8	217,5	402,4	387,1	634,5

¹⁾ Asia's new giant : How the Japanese economy works / Ed. rick H., Rosovsky H. - Wash., 1976, p.914.

Продолжение табл.2

	Япо- ния	США	ФРГ	Анг- лия	Фран- ция	Ита- лия
Относительный темп изменения номиналь- ной заработной платы (Япония =100)	1,00	0,633	0,632	1,172	1,126	1,845
Среднегодовой темп прироста производи- тельности труда в про- мышленности в 1971- 1979 гг.	4,4	2,4	4,1	3,1	3,8	-
Относительный темп изменения производи- тельности труда (Япония =1,00)	1,00	0,545	0,932	0,705	0,864	-

Составлено и подсчитано по: Рабочий класс и современ-
ный мир. - М., 1981, № 2, с.79; Экономическое положение ка-
питалистических и развивающихся стран: Обзор за 1980 и на-
чало 1981 г. /ИМЭМО АН СССР. - М., 1981, с.31.

Англия, Франция и Италия (в последней производительность
труда в экономике в целом росла в два с лишним раза мед-
леннее, чем в японской экономике) уступали Японии по обо-
им показателям. В итоге по такому элементу, как издержки
на рабочую силу, конкурентоспособность японских товаров
ухудшилась только по сравнению с западногерманской продук-
цией, а по сравнению с США и особенно с Англией, Францией
и Италией Япония упрочила свое преимущество в этом отноше-
нии.

Во-вторых, в области экономики сырья и энергоресурсов

Япония сумела добиться в 70-е годы наиболее оптимистических результатов. Только за 1975-1980 гг. расход первичного сырья и энергоресурсов на единицу продукции в японской промышленности понизился на 9,4%, в том числе расход импортного сырья и энергоресурсов - на 18%¹⁾. Япония идет впереди других капиталистических стран по энергосбережению: в 1973-1978 фин.гг. энергоёмкость ВВП уменьшилась в Японии на 18%, в США - на 5,1, в ФРГ - на 6%²⁾.

В-третьих, как пишет Е.Л.Леонтьева, "в международном плане Япония еще сохраняет относительно высокую эффективность накопления, хотя во внутреннем плане эффективность падает... Капитальные затраты на единицу прироста ВВП в Японии в 70-х годах были в 2,5 - 2,6 раза выше по сравнению с затратами в 60-х годах, но они все еще на 60% ниже, чем в Англии, и на 30% ниже, чем в США"³⁾.

К перечисленным факторам сохранения Японией сильных позиций в ценовой конкуренции добавляется ее лидерство по многим видам товаров в неценовой конкуренции, отражающее высокое качество и надежность японских изделий и лучшее обслуживание потребителей. По некоторым оценкам, частота поломок японских автомобилей, телевизоров, интегральных схем в десять с лишним раз ниже, чем у западных изделий⁴⁾. Все это и обеспечило успех Японии в борьбе с США и Западной Европой на мировых капиталистических рынках.

1) Экономическое положение..., с.118.

2) Динкевич А.И. Экономическое положение современной Японии и перспективы ее развития. - Спецбюллетень/ Ин-т востоковедения. - М., 1980, № 3 (210), с.178. См. также: Леонтьева Е. Экономия энергии в Японии. - Мировая экономика и междунар.отношения, М., 1981, № 12, с.127-135; Япония / Отв.ред. Певзнер Я.А. и др. - М., 1981, гл. 2.

3) Япония/Отв. ред. Певзнер Я.А. и др., с.61.

4) Кэйдзай хё:рон, Токио, 1980, № 7, с.30. - На яп. яз.

Вторым подтверждением более эффективного развития японской экономики в 70-е годы служит достаточно успешная перестройка ее структуры во второй половине 70-х годов. Эта перестройка выражается, с одной стороны, в приспособлении Японии к "пульсирующему" росту цен на энергоресурсы и сырье на мировых рынках путем свертывания наиболее энергоемких производств, введения материалоемкого и энергосберегающего оборудования, замены нефти другими источниками энергии. По мнению Н.К.Кучобиной и Е.Л.Лесонтьевой, "рост эффективности использования природных материалов облегчил японской экономике приспособление ко второй волне роста мировых цен на нефть и был главной причиной, благодаря которой расчеты по внешней торговле были сведены к концу 1980 г. с положительным сальдо"¹⁾. В свою очередь значительный рост японского экспорта во многом объясняет, почему в 1980-1981 гг. ВВП продолжал расти в Японии быстрее, чем в других странах, где наблюдалось резкое снижение темпов экономического роста и даже падение производства.

С другой стороны, хотя в конце 70-х годов Япония уже обладала самым новым производственным потенциалом среди стран развитого капитализма, перестройка ее хозяйства выразилась в более энергичном переходе к новому этапу в освоении достижений НТР: к так называемой "реиндустриализации" экономики²⁾. В ходе реиндустриализации, как указывает Э.К.Василевский, "необходимость в дальнейшем углублении и расширении технического перевооружения хозяйства, увеличении масштабов автоматизации производства, и в первую очередь на базе наиболее эффективной "электронной" автоматизации... предопределяет быстрый рост выпуска оборудования с ЦПУ (числовым программным управлением. - А.С.), ЭВМ, про-

1) Экономическое положение..., с.118.

2) См. подробно: Япония: Проблемы реиндустриализации: Реф. сб./ИНИОН АН СССР. - М., 1982. - 255 с.

мышленных роботов, лазерной техники, многочисленных электронных приборов. Высокими темпами увеличивается производство подъемно-транспортного и складского оборудования, автоматизация работы которого также обеспечивается средствами электроники¹⁾. При этом, если по числу используемых ЭВМ и по парку оборудования с ЧПУ Япония занимает второе место в капиталистическом мире после США (и ее отставание в этом отношении значительно меньше разницы в экономических потенциалах двух стран), то по полной автоматизации целых участков и цехов машиностроительных заводов и по промышленной роботизации она лидирует в капиталистическом мире. Так, из 150 насчитывающихся в машиностроении капиталистических стран полностью автоматизированных участков и цехов, оснащенных управляемыми от ЭВМ системами производственного оборудования с ЧПУ, на Японию приходится 100 таких участков и цехов, на США - 20, на страны Западной Европы - 15-20. Высока и доля Японии в общем парке промышленных программируемых роботов в капиталистическом мире: по одним оценкам, этот парк достигает 25 тыс. единиц, из которых в Японии находится 10 тыс. ед. (т.е. 40%), тогда как в США - 8 тыс. ед., в странах Западной Европы - 3 тыс. ед.²⁾, а по другим оценкам, в Японии сосредоточено 80% парка промышленных роботов капиталистического мира (46 из 58 тыс. ед.)³⁾. В сентябре 1980 г. комитет путей и средств сообщения палаты американского конгресса с тревогой констатировал, что "скорость промышленного прогресса в Японии и намеченные ей экономические цели должны оказаться

1) Экономическое положение.... с.42.

2) Там же, с.46-47.

3) Japan press weekly bulletin, Tokyo, 1981, Sept.26, N 1266, p.3.

столь же шокирующими для американцев, как в свое время спутник¹⁾.

Наряду с усилением внимания к эффективности японской экономики для зарубежной литературы конца 70-х – начала 80-х годов характерно расширение объекта изучения, включение в поле зрения и достижений Японии в социальной сфере. В вышедшей несколькими годами раньше обобщающей работе о японской экономике "Новый гигант в Азии", критикуя политику японского руководства по максимизации темпов экономического роста, известный американский экономист Г.Экли указывал, что "стремительный рост как символ национальных достижений и международного престижа слишком долго заставлял японцев не замечать связанных с ростом издержек", а Х.Патрик и Г.Розовски утверждали, что "из всех развитых стран мира Япония дальше всех отстает от государства всеобщего благосостояния европейского типа"²⁾. Однако в последнее время на фоне переживаемых западными капиталистическими странами кризисных явлений или в лучшем случае медленного прогресса в социальной сфере растущее признание получают заметные успехи Японии по ряду показателей социального развития, особенно в области экологии, образования, здравоохранения и общественного правопорядка.

Так, хотя в конце 60-х годов Япония превратилась в едва ли не самую загрязненную в мире страну, как показано в обзоре Р.М.Наринского "Опыт решения экологических проблем в Японии", загрязнение воздуха диоксидом серы (главным образом в результате сжигания нефти и угля) было снижено в Японии за 1967–1975 гг. почти в 3 раза, а загрязнение воздуха оксидом углерода (главным образом вследствие выброса

1) Science, Wash., 1980, Nov. 14, vol. 210, N 4771, p. 751.

2) Asia's new giant, с. 242, 907. Реферат книги "Новый гигант в Азии" см.: Новые исследования японской экономики: Реф. сб. / ИНИОН АН СССР. – М., 1977, с. 41–221.

выхлопных газов автомобилями) уменьшилось за 1968-1975 гг. в 3,5 раза. Особое значение имеет тот факт, что снижение загрязнения этими веществами происходило несмотря на значительное расширение производственной и потребительской деятельности, опосредованной служить источником загрязнения. По оценке экспертов ОЭСР, уже к середине 70-х годов по качеству воздуха японские города не уступали городам западных стран. К концу 70-х годов экологическим стандартам отвечало и содержание в воде девяти наиболее вредных веществ.

В области образования западные специалисты, во-первых, констатируют, что, продолжая опережать западноевропейские страны, в 70-е годы Япония (с учетом более низкого отсева учащихся и студентов) обошла и США по охвату молодежи полным средним и высшим образованием. Во-вторых, они все оживленнее обсуждают исключительно высокий уровень интеллектуального развития и учебной мотивации японских школьников, зафиксированные в обследованиях Международной ассоциации оценки учебных достижений (МАОУД), и их более успешное эстетическое и моральное воспитание. Кроме того, если американским школам, как убедительно показал К.Дженкс¹⁾, не удалось значительно уменьшить неравенство интеллектуального развития школьников, японские начальные школы, судя по результатам, полученным МАОУД, добились в этом отношении значительных результатов.

В области здравоохранения успехи Японии концентрированно выразились в заметном увеличении продолжительности жизни. Еще в 1967 г. по продолжительности жизни Япония превзошла США, а в 1977 г., когда продолжительность жизни японцев достигла 72,7 лет у мужчин и 77,9 лет у женщин, по этому показателю Япония обогнала Швецию и вышла на первое место в мире. Согласно новейшим данным, продолжительность

¹⁾ Inequality : A reassessment of the effect of family and schooling in America / Jencks Ch. et al. - N.Y.; L., 1972. - XII, 399 p.

жизни в Японии составляет 73,5 года у мужчин и 78,9 года у женщин¹⁾.

В области общественного правопорядка неуклонному росту преступности в западных странах, ставшей, например в США, по недавнему признанию президента Рейгана²⁾, подлинной эпидемией, противопоставит относительная стабильность числа преступлений, совершаемых в Японии, при гораздо меньшем числе серьезных преступлений в расчете на одного жителя. Если в 1948 г. в Японии было зарегистрировано 1603 тыс. преступлений, преследуемых по Уголовному кодексу (УК), то в 1977 г. - 1705 тыс. преступлений, а количество зарегистрированных преступлений на 100 тыс. уголовно ответственных граждан снизилось за это время с 2004 до 1494. При этом число умышленных преступлений УК на 100 тыс. населения, составлявшее в 1948 г. 2000, в 70-е годы снизилось примерно до 1100. В результате в середине 70-х годов, согласно японским официальным данным, уровень преступности в Японии по умышленным преступлениям УК был ниже уровня преступности в Англии в 3 раза, в ФРГ - в 4, в США - в 5 раз³⁾. Кроме того, "по сравнению с другими буржуазными странами в Японии относительно высокий процент раскрываемости преступлений - в последние десять лет он колебался вокруг 70%... По умышленным преступлениям, преследуемым УК, процент раскрываемости ниже - в указанный период он колебался от 54 до 60%. Однако и эти цифры превышают уровень раскрываемости по умышленным преступлениям в основных буржуазных странах. В середине 70-х годов раскрываемость по

1) Spiegel. Hamburg, 1982, 4 Jan., Jg. 36, N 1, S. 82.

2) См.: Правда, М., 1981, 26 окт.

3) См. подробно: Бедаевская О.А. Основные направления развития преступности в Японии. Ретроспективный анализ. - В кн.: Проблемы буржуазной криминологии: Реф. сб./ ИНИОН АН СССР. М., 1981, с. 120-141.

умышленным преступлениям в ФРГ составляла 45,6%, в Англии - 43, а в США - 21%¹⁾.

В последнее время в западной литературе подвергается переоценке и невысокий уровень расходов государства на общенациональные программы обеспечения благосостояния в Японии, что компенсируется более развитыми групповыми формами удовлетворения социальных нужд. Так, например, Э.Фогель приходит к выводу, что "как это ни парадоксально для американцев, японцам со слабо финансируемой системой обеспечения благосостояния (исключая заботу о здоровье и пенсии) гораздо лучше, чем нам, удается избегать отчаяния, лежащего в основе деградации"²⁾.

Наконец, к социальным достижениям Японии некоторые буржуазные авторы относят менее заметное, чем в других капиталистических странах, неравенство в распределении доходов. Согласно подсчетам ОЭСР, по размерам коэффициента Джини (характеризующего степень отклонения фактического распределения доходов от абсолютного равенства) Япония (0,316 в 1969 г.) наряду со Швецией (0,302 в 1972 г.) относилась к самым "эгалитарным" среди капиталистических стран, тогда как в США (1972), ФРГ (1973) и Франции (1970) коэффициент Джини составлял соответственно 0,381, 0,383, 0,414³⁾. Как признает известный американский ученый М.Харрингтон, в США доходы богатей и малоимущих соотносятся как 8:1, а в Японии - 5:1⁴⁾.

Указанные объективные процессы привели не только к расширению сферы "японских достижений" в западной литера-

1) Белявская О.А. Основные направления развития преступности в Японии. Ретроспективный анализ, с.126.

2) См. с.86 данного сборника.

3) Journal of Japanese studies, Seattle, 1979, vol.5, N 1, p.30.

4) Harrington M. Decade of decision. The crisis of the American system. - N.Y., 1980, p.166.

туре, но и к изменению ее направленности, что выражается в усилении ее прагматизации, в активизации попыток освоить опыт Японии теоретически и извлечь практические уроки из ее более успешного социально-экономического развития. Ранее анализ причин быстрого экономического развития Японии служил удовлетворению главным образом академического интереса или — самое большее — был призван, как например в книге "Новый гигант в Азии", содействовать "выработке политики в отношении Японии как в государственном, так и в частном секторах, основанной на лучшей информированности"¹⁾. Усматривая истоки японокких экономических достижений в значительной степени в "сочетании благоприятных внешних и внутренних обстоятельств", редакторы этой книги Х.Патрик и Г.Розовски приходили в заключение к довольно утешительному выводу, что "мы (американцы. — А.С.) не должны жить в благоговейном страхе перед Японией; в сходных условиях мы могли бы также успешно раскрыть наш потенциал"²⁾. Теперь уже опыт развития Японии все больше выступает образцом для подражания, источником конкретных рекомендаций для оздоровления экономики западных стран.

Помимо рассмотренных выше успехов японской экономики в основе признания западными авторами необходимости учебы у Японии лежит асимметрия в экспорте американской системы менеджмента в Японию и японоккой системы — в США. Как указывает один из представленных в сборнике авторов В.Оути, японские компании в США, сохраняя очень многое от своего национального стиля управления, действуют при этом очень успешно, а несколько американских компаний, попытавшихся применить в Японии свой национальный подход к управлению, потерпели полное поражение³⁾.

1) Asia's new giant... p.VIII.

2) Asia's new giant...→ p.920.

3) См. с.165-166 данного сборника.

О росте утилитарного интереса к социально-экономическим достижениям Японии говорит и обсуждение опыта ее развития на многочисленных слушаниях в различных комитетах конгресса США и огромный поток в Японию западных бизнесменов, государственных чиновников и научных экспертов. Так, в 1981 г. только министерство внешней торговли и промышленности (МВТП) посетило свыше 1300 делегаций и отдельных посланцев из США и стран Западной Европы¹⁾.

Усиление утилитарной ориентации социально-экономической литературы о Японии повлекло за собой и известное смещение акцентов в применяемой в ней методологии в пользу социологической интерпретации истоков "японского чуда". В соответствии с идеалистическим мировоззрением многие буржуазные авторы, сторонники культурологического направления, нередко усматривали ранее – да и по сей день продолжают усматривать – конечную причину достижений Японии в особенностях ее культуры и формируемой этой культурой личности и социальной структуры, что подводит их к мысли об уникальности и неповторимости этой культуры и обусловленного ею японского опыта. Однако крепнущее стремление к практическому освоению опыта Японии выводит наиболее критически мыслящих западных авторов из этого методологического тупика, заставляя их выявлять те социально-экономические механизмы, которые обеспечивают воспроизводство таких действительно имеющих место качеств японцев (в свою очередь выступающих необходимым условием большей эффективности японских социальных и экономических институтов), как их культурная однородность, групповые ценностные ориентации (коллективизм и преданность японцев своей микрогруппе),

1) Spiegeli, Hamburg, 1982, 4 Jan., Jg. 36, N 1, S. 82.

их усердие, трудолюбие, стремление к достижениям, совершенству и к гармонизации межличностных отношений¹⁾.

Примечательно в этом смысле признание Э.Фогеля, ука-
зывающего, что, приступая к своей книге, он намеревался
проследить, как добродетели японцев (их трудолюбие, нас-
тойчивость, самодисциплина и чувствительность к мнению ок-
ружающих) содействовали их успеху в различных областях. Но
в дальнейшем он убедился в том, что "успехи Японии объяс-
няются не столько традиционными чертами национального ха-
рактера, сколько особенностями организационных структур,
разработкой программ мероприятий и сознательным планирова-
нием"²⁾. Такая методологическая установка помогает Э.Фогелю
прийти к правильному в научном и плодотворному в прак-
тическом отношении выводу, что "японские преданность и
патриотизм не наследуются, а постоянно воспроизводятся в
ходе деятельности организации"³⁾. Аналогичный подход при-
сущ и сторонникам завоевывающей все большее признание в
управленческой науке концепции "третьего пути" или компа-
нии смешанного американо-японского типа, оптимальность ко-
торой обусловлена преобладанием в ней элементов традицион-
ной японской управленческой системы. Заслуживает внимания
и утверждение одного из ведущих американских теоретиков

1) Помимо социальной производности, вторичности этих черт
национального характера необходимо подчеркнуть их историче-
скую изменчивость, в том числе в последние десятилетия,
когда в Японии, в первую очередь среди молодежи, наблюда-
ется падение "трудовой морали" и ослабление групповых и
рост индивидуалистических ценностных ориентаций. См. реферат
книги У.Каммингса в настоящем сборнике, а также: Соколов
А.И. Отношение японской молодежи к труду, предприятию, проф-
союзу. - В кн.: Индустриальная социология: Реф.сб./ИНИОН
АН СССР. - М., 1981, с.183-216; Рамзес В.Б. Сдвиги в обще-
ственном сознании и кризис традиционного механизма трудо-
вой мотивации. - В кн.: Япония /Отв.ред.Певзнер Я.А. и др.,
с.257-271.

2) См. с.32 данного сборника.

3) См. с. 50 данного сборника.

менеджмента П.Дракера, что, хотя выявленные им "правила социального и политического поведения (японцев) составляют часть культуры и должны соответствовать ей или, по крайней мере, быть приемлемы для нее.., сами правила представляют скорее кое-что в традиции, чем вполне определенную японскую традицию"¹⁾, а некоторые из них имеют весьма "сомнительный" фундамент в японской традиции. В целом представленные в сборнике работы лежат в основном в русле концепции "японизации Запада" или, во всяком случае, обосновывают необходимость и желательность такого нового направления конвергенции. Первыми о "новом направлении конвергенционизма" заговорили десятилетием ранее такие специалисты по японским промышленным отношениям, как П.Дракер, Р.Эванс, Р.Дор, Цуда Масуми и др.²⁾. В 70-80-е годы эта концепция получила более широкое обоснование. Ее растущая популярность на Западе отражает достигнутое японской буржуазией путем искусного реформизма и социального маневрирования относительно успешное затушевывание противоречий, являющихся неизбежным следствием развития производительных сил в рамках капиталистических производственных отношений.

В данном реферативном сборнике показаны основные направления в изучении западными капиталистическими странами, и прежде всего США, японского опыта. При этом отбор для реферирования работ, в методологическом отношении относящихся в основном к социологическому направлению в истолковании этого опыта, связан, в частности, и с тем, что

¹⁾ См. с. 107 данного сборника.

²⁾

См. подробно: Корнилов М.Н. Введение. — В кн.: Индустриальная социология: Реф. сб./ ИНИОН АН СССР, с. 5-28, а также рефераты работ Р.Дора и Цуда Масуми в том же сборнике (с. 47-72, 113-118).

важнейшие работы культурологического направления были отражены в предшествующих информационных изданиях ИНИОН ¹⁾.

Основная часть сборника отведена раскрытию западными авторами механизмов, обеспечивающих эффективность японской экономики, что, естественно, вызывает наибольший научный и практический интерес в США и странах Западной Европы. Макроэкономические вопросы функционирования японской экономики, в том числе активная роль государства, особенности его взаимодействия с частным сектором освещаются в рефератах работ Э.Фогеля, П.Дракера, доклада "Высоко-развитая техника и японская структурная политика: стратегия для американских государственных деятелей", в обзоре Р.М.Наринского "Факторы научно-технического прогресса в японской экономике", а опыт управления крупными японскими компаниями – помимо упомянутых работ – в обзоре А.Н.Курицына "Японский опыт управления" и в реферате книги В.Оути. Растущий на Западе интерес к охране окружающей среды и развитию системы образования в Японии отражен в обзоре Р.М.Наринского "Опыт решения экологических проблем в Японии" и реферате книги У.Каммингза. Кроме того, в работе Э.Фогеля затронуты вопросы здравоохранения, борьбы с преступностью, обеспечения благосостояния в Японии.

Следует подчеркнуть несколько моментов, важных для правильного понимания того, насколько соответствует действительности рисуемая в работах буржуазных авторов картина "японского чуда".

Во-первых, проблемы и противоречия японского общества сознательно отводятся в реферируемых работах на второй план, так как западные авторы стремятся выделить заслужив-

1)

См.: Проблемы национальной психологии Японии: Реф. сб. / ИНИОН АН СССР. – М., 1977. – 219 с.; Японская национальная психология: Науч.-аналит. обзор / Корнилов М.Н. ИНИОН АН СССР. М., 1981. – 93 с.; Социокультурные исследования о Японии: Реф. сб. / ИНИОН АН СССР. – М., 1981. – 184 с.

вакшие, на их взгляд, изучения и заимствования эффективные социально-экономические механизмы и институты Японии. Поэтому из их поля рассмотрения практически выпадают, например, проблемы двойственной структуры японской экономики, связанные с ее оборотной стороной – теми средними, мелкими и мельчайшими предприятиями, из-за более низкой эффективности которых Япония по-прежнему уступала в 70-е годы США, ФРГ и Франции по размерам валового внутреннего продукта и национального дохода на душу населения, или проблема кризиса государственных финансов. Остаются в тени также испытываемые японцами жилищные трудности и обострение ситуации на рынке труда вследствие старения рабочей силы и расширения безработицы и неустойчивой занятости.

Во-вторых, даже буржуазные специалисты далеки от того, чтобы выражать безоговорочный восторг по поводу социально-экономического развития Японии и достаточно критически оценивают его. Так, в области управления крупными фирмами В.Оути и Э.Фогель негативно оценивают или считают неприемлемыми для США некоторые стороны механизма распределения социальных выгод и издержек в рамках японской системы пожизненного найма. В.Оути указывает также на такие присущие японским компаниям недостатки, как болезнь чужаков, трудности, возникающие при реализации неординарной цели, медлительность в перестройке "организационной культуры" фирмы. При оценке научно-технического прогресса в Японии отмечают сохранение ее технологической зависимости от Запада, слабое участие государства в финансировании НИОКР и недостаточный вклад, вносимый в научно-технический прогресс высшей школой, что объясняет практическое отсутствие фундаментальных открытий, сделанных японцами. В японской природоохранной политике эксперты ОЭСР обращают внимание на контраст между серьезностью мероприятий в одних сферах и пренебрежением к другим аспектам разрушения среды обитания, что сказалось на неравномерности достигнутых Японией результатов ее охраны. В области образования У.Кам-

минга признает растущее неравенство в доступе японской молодежи в вузы.

В-третьих, опираясь только на официальную статистику, западные буржуазные авторы рисуют зачастую более благополучную картину японского общества, чем она предстает в оценках прогрессивных японских политических и общественных организаций и ученых. Поэтому в советской литературе, где учтены эти оценки, читатель найдет более критический взгляд на положение дел в Японии в области экономики, экологии, образования и здравоохранения¹⁾.

Наряду с анализом специфических причин успехов Японии в той или иной области западные авторы пытаются выявить стоящие за ними общие социально-экономические механизмы, относя к ним, во-первых, высокую эффективность японских организаций (государственного аппарата, частных компаний, школ и т.п.), основанную на особенностях системы управления кадрами в широком смысле (т.е. всеми работниками организации) (включая специфические методы отбора персонала, его найма, подготовки, продвижения и поощрения), механизма принятия и исполнения решений в японских организациях и на присущем им учете долговременной перспективы и стремлении к совершенству и превосходству, реализуемыми посредством широко налаженного непрерывного поиска информации о передовом опыте в соответствующих областях. Эти моменты обеспечивают более высокую компетентность и отдачу японских работников и более успешное (по сравнению с западными капиталистическими странами) согласование интересов и сглаживание социальных противоречий

¹⁾ См. в частности: Япония / Отв. ред. Певзнер Я.А. и др. М., 1981. - 429 с.; Ульнов В.Н. Рабочий класс Японии в условиях научно-технической революции. - М., 1978. - 248 с.; Зайцев В. Вопросы охраны окружающей среды в Японии. - Мировая экономика и междунар. отношения, М.: 1979, № I, с.117-126; Соколов А.И. Неравенство возможностей в получении образования в Японии. - В кн.: Япония 1979. Ежегодник. М., Наука, 1980, с.139-149.

как в японском обществе в целом, так и в его отдельных институтах.

Во-вторых, западные эксперты указывают на более искусное сочетание централизованного и стихийно-рыночного начал в развитии японского общества, в основе которого лежит большая (по крайней мере по американским стандартам) активность государства, разрабатывающего общие программы-ориентиры развития, определяющего степень важности общенациональных задач и умело регулирующего действие рыночных сил, порой поощряя, а порой сдерживая их в интересах реализации этих задач. Так, в области экономики роль японского государства, по мнению Э.Фогеля, заключается в том, чтобы "создавать условия для сильных частных игроков", а в области охраны окружающей среды обитания, как отмечают эксперты ОЭСР, "японский подход к снижению загрязнения... покоится в основном на "административном руководстве" в духе скорее плановой, чем рыночной экономики"¹).

В-третьих, из представленных в сборнике работ хорошо видна взаимосвязь достижений Японии в различных областях и определяющее значение двух центральных общественных институтов - производственных организаций и учебных заведений (начальных и средних школ), работа которых во многом обуславливает успехи в других областях. Тесная интегрированность работников в японских производственных организациях, удовлетворенность японцев своей работой, как указывает Фогель, способствуют ослаблению отчуждения, вызывающего преступные действия. А достигаемое в школах Японии более высокое, чем на Западе, равенство умственного развития, мотивации и ценностных ориентаций учащихся, по утверждению У.Каммингза, ведет к "эгалитаризации" прочих социальных институтов Японии.

В-четвертых, в материалах сборника содержатся прямые и косвенные свидетельства той важной роли, которую играют

1) См. с.60 и 227 данного сборника.

прогрессивные силы Японии, ее профсоюзы и оппозиционные политические партии в социальном развитии страны, ведя борьбу против неравномерного распределения плодов экономического роста и против нарушения социальных прав трудящихся. Например, значение деятельности прогрессивного Японского союза учителей (Никкёсо), на практике отстаивающего демократические идеалы образования, столь велико, что не ограничивается только сферой просвещения; по мнению У.Каммингза, этот "профсоюз - главный источник послевоенных изменений" в направлении эгалитаризации в послевоенной Японии¹⁾. Следует напомнить, что и система пожизненного найма, охватившая после войны значительную часть японских трудящихся, - итог настойчивой борьбы профсоюзов.

Деятельность профсоюзов подкрепляется значительным влиянием, которым располагают оппозиционные партии в местных органах власти. По некоторым оценкам, в 1978 г. 42% населения Японии (48 млн. человек) проживали на территории, управляемой "местной администрацией сил обновления"²⁾. Участие представителей этих партий, несомненно, благотворно сказалось на решении экологической проблемы в Японии³⁾, на демократизации, хотя и ограниченной, работы на-

1) См. с. 241-242 данного сборника.

2) Дзэитатай мондай то Нихон кё: санто:. - Токио, 1979. - 325 с. - На яп. яз.

Проблемы местного самоуправления и Коммунистическая партия Японии.

3) По признанию экспертов ОЭСР, "отчасти потому, что они ближе к нуждам и запросам населения, отчасти по чисто политическим причинам местные органы власти часто были более изобретательны и строги, чем центральное правительство" (с. 228 данного сборника).

чальной и средней школ¹⁾, систем здравоохранения и социального обеспечения²⁾. Нельзя игнорировать и воздействие оппозиционных партий на принятие решений в японском парламенте.

Основные конкретные рекомендации сторонников "японизации Запада" касаются, главным образом, экономики и сводятся к подготовке отличающейся высоким профессионализмом и служебным рвением бюрократической элиты, проведению государством активной структурной политики, перестройке организации и управления западными компаниями с учетом важнейших элементов японского стиля менеджмента, что в целом призвано способствовать объединению интересов западных индивидов и возрождению в их сознании коллективистских ценностей. Какова же идеологическая и практическая реакция на эти рекомендации в западных странах? В США, где пропаганда японского опыта ведется, пожалуй, наиболее активно, она вызывает противоречивые отклики, в общем тяготеющие к двум полярным направлениям. Первое направление – это теоретическое одобрение и попытки практического усвоения японских методов и систем наиболее трезвомыслящими амери-

1) Не случайно в Киото, где, как известно, демократические силы в течение 28 лет руководили муниципалитетом, было достигнуто наиболее заметное выравнивание умственного развития учащихся средней школы (Cummings W.K. Education and equality in Japan. - Princeton, 1980, p. 174-175). О попытке демократической реформы среднего образования прогрессивным муниципалитетом в Токио, доказывающей и ограниченность таких локальных реформ в рамках капиталистической Японии см.: Rohlen T.P. Is Japanese education becoming less egalitarian? : Notes on high school stratification and reform. - J. of Jap. studies, Seattle, 1977, vol.3, N 1, p.37-70. - Реферат см.: РЖ "Общественные науки за рубежом", сер. 2.9, 79.06.055.

2) Демократический муниципалитет в Токио, преодолевая сопротивление правительства ЛДП, первым в стране ввел бесплатное медицинское обслуживание для престарелых и осуществил другие мероприятия по повышению благосостояния и уровня социального обеспечения населения.

канскими учеными, политиками и бизнесменами. Так, известный американский деятель и японовед, бывший посол США в Японии Э.Рейшнауэр в рецензии на книгу Э.Фогеля признавал: "Нет сомнения в том, что ... японцы превосходят нас во многих отношениях и что мы отстаем все больше. Эта мысль может показаться шокирующей для большинства американцев и приведет в ярость некоторых из них. Старые предположения о западном, и особенно американском, превосходстве умирают не-легко. Но Фогель может сказать американцам нечто важное. Вопрос в том, достанет ли им терпения и открытости ума, чтобы выслушать его"¹⁾.

На практике внедрение японских методов хозяйствования особенно успешно развивается в США на уровне фирм. Как отмечает известный японовед, профессор Р.Коул, "в настоящее время среди американских менеджеров возник невиданный интерес к изучению японских методов управления и к отбору тех из них, которые представляются приемлемыми для Америки. Например, в более чем 400 американских компаниях, включая "Дженерал моторс", "Форд моторс", "Дженерал электрик", ИБМ, "Ханиуалл", началась деятельность кружков контроля качества"²⁾, которые в США получили название "кружков вовлеченности наемных работников". Более того, по свидетельству В.Оути и Р.Редера, американский бизнес, отказываясь от своих традиционных управленческих методов, переходит к заимствованию уже не отдельных элементов, а японского управленческого стиля в целом в рамках так называемых компаний типа Зет или смешанных американско-японских управлен-

1) Reischauer E. Rec. ad op.: Vogel E.F. Japan as number one: lessons for America. - Cambridge (Mass.); L. : Harvard univ. press, 1979. - XI, 272 p. - New republic, Wash., 1979, Aug. 18, vol. 181, N 7, p. 35.

2) Ко:ру Робэ:то. Америка сангё:кай-но "Нихон бу:му". - Нихон ро: - до: кё:кай дзасси, Токио, 1981, № 9, с.1. - На яп. яз.

Японский бум в промышленных кругах Америки.

ческих систем. К типу Зет помимо вышеназванных компаний В.Оути относит такие крупнейшие американские концерны, как "Хьюлетт-Паккард", "Кодак", "Крайслер", "Вестингауз", "Локхид", "Интернэшенел харвестер" и др.

На уровне разработки государственной экономической стратегии все большее число американских политических деятелей, посетив Японию, признают необходимость национальной структурной политики и призывают к введению различных налоговых льгот в промышленности. Члены палаты представителей внесли два таких законопроекта. Один, представленный Дж.Джоунзом, допускает ускоренную амортизацию некоторых новых видов оборудования. Другой, исходящий от Ч.Венника, до сих пор известного как критика большого бизнеса, предлагает снижение налоговой ставки для компаний, заключающих с вузами соглашения о разработке промышленных проектов¹⁾. Не исключается известное влияние японского опыта на теоретиков и практиков "рейганомики", к ключевым моментам которой относится сокращение в течение трех лет на 25% налогов с частных лиц и корпораций.

Второе направление в реакции на идеи "конвергенции по японскому пути" — это их неприятие теми американцами, которые, как и предвидел Э.Рейшауэр, болезненно воспринимаемая мысль о чем-либо превосходстве и не желая признавать утрату конкурентоспособности американской промышленной продукции, ищут объяснения экономических успехов Японии в привычных стереотипах о японском демпинге, "акционерном обществе Японии", т.е. якобы имеющемся полном совпадении интересов всех японцев, низкой заработной плате японских рабочих и т.п. Один из них, профессор Колумбийского университета Э.Зайденштикер, предлагая Э.Фогелю вместо того, чтобы поучать американцев, убедить японцев больше похо-

1) Science, Wash., 1980, Nov. 14, vol. 210, N 4471, p. 753.

дять на по всей видимости безупречных янки, высокомерно заключает: "Если они (японцы, - А.С.) перестанут заниматься мародерством на наших рынках, мы ощутим себя более счастливыми, да, возможно, и они тоже"¹⁾. Сходные настроения, судя по всему, господствуют и в среде американских государственных деятелей, склоняющихся скорее в пользу торговой войны и жесткого обращения с Японией, чем к извлечению чего-либо поучительного из опыта ее развития.

В самой Японии оживление интереса на Западе к ее успехам используется определенными силами для активизации националистической шумихи. Достаточно сказать, что, если в США книга Э.Фогеля "Япония - первая в мире: уроки для Америки" разошлась в год ее выпуска тиражом всего в 35 тыс. экз., в Японии ее перевод, который за то же время купили почти 500 тыс. читателей, стал едва ли не самым популярным за все годы бестселлером среди переводов книг западных ученых²⁾. В Японии наблюдается оживление тенденциозно-преувеличенного восхваления результатов ее развития, примером чего служит статья "Япония - сверхдержава благосостояния" чиновника Управления по делам науки и техники Накагава Ялухиро, который тщится доказать, что "Япония - ведущая в мире держава в смысле мер, которые она предпринимает для благосостояния своих граждан, и в смысле богатства и изобилия, которыми ее граждане наслаждаются в повседневной жизни"³⁾.

1)

Seidensticker E. Rec. ad op.: Vogel E.F. Japan as number one: lessons for America. - Cambridge (Mass.); London: Harvard univ. press, 1979. - XI, 272 p. - J. of Japanese studies, Seattle, 1980, vol.6, N. 2, p.424.

2)

Ibid., p.425.

3)

Накагава Ялухиро. Нихон косо сэкай-ити-но фукуси те: дайкоку да. - Тр:о; ко:рон, Токио, 1978, т.98, № 8, с.98.- На яп. яз.

Все это необходимо иметь в виду, отделяя действительно происходящие в японском обществе сдвиги от их национал-шовинистской интерпретации.

В целом растущее на Западе внимание к механизмам, обеспечивающим более успешное социально-экономическое развитие Японии, представляет интерес и для советских обществоведов как идейно-теоретическое отражение объективного закона неравномерности экономического и политического развития капитализма.

А.И.Соколов

ФОГЕЛЬ Э.Ф.

ЯПОНИЯ - ПЕРВАЯ В МИРЕ: УРОКИ ДЛЯ АМЕРИКИ

VOGEL E.F.

Japan as number one :

Lessons for America. -

Cambridge (Mass.); London : Harvard univ. press,
1979. - XIII, 272 p. - Bibliogr.: p. 259-265.

Профессор социологии и председатель Совета по восточноазиатским исследованиям в Гарвардском университете Э.Фогель начинает свою работу с признания, что в последние годы он, как и многие американцы, испытывает все большую озабоченность по поводу того, что происходит в США: его тревожат утрата доверия населения к правительству, трудности в решении проблем преступности, организации городов, безработицы, инфляции и дефицита государственного бюджета. В 1960 г., когда автор впервые вернулся из Японии в США, у него не вызывало сомнений общее превосходство американского общества и американских институтов. Но дальнейшее развитие США и Японии привели его к убеждению, что "при ограниченности ресурсов Япония успешно справилась с большим числом проблем постиндустриального общества, чем любая другая страна. В этом смысле я пришел к мнению, что японцы - нация номер один" (с.УШ).

По признанию Э.Фогеля, приступая к работе, он намеревался проследить, как доородетели японцев (их трудолюбие, настойчивость, самодисциплина и чувствительность к мнению окружающих) содействовали их успеху в различных областях. Но в дальнейшем он убедился, что "успехи Японии объясняются не столько традиционными чертами национального характера, сколько особенностями организационных структур, разработкой программ мероприятий и сознательным планированием" (с. IX).

Цель своей книги Э.Фогель видит не в том, чтобы представить завершенную уравновешенную картину того, как работает японское общество и как оно формирует индивида, а в том, чтобы описать некоторые аспекты "японской национальной системы", которые настолько эффективны, что служат уроком для Америки. При этом, по мнению автора, японские институты служат для Америки особенно полезным образцом для изучения по нескольким причинам.

Во-первых, в отличие от западных стран Япония сознательно изучила и перестроила все традиционные институты, руководствуясь соображениями рациональности. За последние 110 лет японские институты подвергались существенному пересмотру дважды - в конце XIX и в середине XX в., когда "руководители Японии попытались отобрать институты, отвечающие обстоятельствам, в которых оказалась страна, и ее культурным традициям. Возникшие институты больше напоминают не традиционные японские, а иностранные модели, но японские руководители старались отобрать лучшие модели и произвести в них затем дополнительные усовершенствования. Готовясь к их отбору, Япония заручилась специалистами, которые анализировали сильные и слабые стороны сопоставимых институтов во всех современных странах; нет страны более искусной в оценке эффективности существующих институтов и в их создании или перестройке путем рационального планирования для удовлетворения будущих потребностей" (с. 5).

Во-вторых, Япония как единственная незападная из "индустриальных демократических стран" наиболее своеобразна.

В-третьих, в силу обстоятельств Япония первой столкнулась с проблемами, которые только начинают тревожить Америку. Для Америки все более настоятельными становятся контроль государства за энергетическими ресурсами и загрязнением среды обитания, за территориальными перемещениями населения; проведение единой общенациональной политики в области налогообложения, обеспечения благосостояния, образования, торговой политики, сообразующейся со сравнительными преимуществами американской экономики. Во всех этих областях Япония столкнулась с теми же проблемами раньше и реагировала на них более энергично. Практически не обладавшая природными ресурсами, Япония давно была вынуждена прибегнуть к общенациональной энергетической политике, необходимость которой признается теперь и Америкой. В 1868 г. при наличии более, чем 250 феодальных князей Японии было труднее вступить в конкуренцию с другими странами, чем Америке в 1776 г., и пришлось упорнее добиваться авторитета государственной власти. В течение 100 с лишним лет, стремясь избежать подчинения иностранцам и догнать передовой Запад, японское правительство должно было взять на себя руководство в решении различных вопросов планирования отраслей, перестройки, модернизации и свертывания приходящих в упадок отраслей — руководство, которое только теперь признается желательным и в Америке. Как малый остров, зависящий от зарубежных источников сырья и рынков сбыта, Япония давно начала развивать внешнеторговую политику, которую и Америка теперь считает насущной. Таким образом, Япония выступила пионером в разработке политики, подходящей в нынешних новых обстоятельствах для Америки.

В-четвертых, Япония служит полезным примером потому, что японские институты оказались исключительно удачными.

Признавая, что по размерам ВВП, уровню жизни, внешнеполитическому и культурному влиянию Япония не занимает ведущего положения, Э.Фогель указывает, что "Япония, несомненно, первая страна мира по эффективности, с которой ее нынешние институты справляются с текущими проблемами постиндустриальной эры. Учитывая ограниченность территории и природных ресурсов и перенаселенность Японии, ее достижения по экономической продуктивности, по уровню образования, здравоохранения и по контролю за преступностью представляются единственными в своем роде. Этот успех тем более поразителен, если принять во внимание, как отставала Япония во многих из этих сфер не только в 1945 г., но даже в середине 50-х годов, когда в основном завершилось восстановление страны после второй мировой войны" (с.22).

Характеризуя "японское экономическое чудо", Э.Фогель указывает, что сразу после второй мировой войны даже многие японцы сомневались, что их страна, равная по размерам штату Монтана (четвертому по величине штату США) и практически не обладающая природными ресурсами, сможет прокормить сто с лишним миллионов человек. К 1952 г., когда закончилась оккупация, Япония почти достигла довоенного уровня производства, но ее ВВП был чуть больше 1/3 ВВП Франции или Англии. К концу 70-х годов ВВП Японии был равен ВВП Франции и Англии, вместе взятых, и превышал 1/2 ВВП США. Используя сравнительные преимущества вначале в издержках на оплату рабочей силы, а затем в экономии, обусловленной ростом масштабов производства, в современной технологии и организации производства, Япония шаг за шагом создала высококонкурентоспособные отрасли промышленности. Так, Япония не только выплачивает почти столько же стали, сколько США, но делает это на более современных и эффективных заводах. В 1978 г. из 22 крупнейших современных доменных печей мировой металлургии ни одна не была американской, а 14 были японскими. Благодаря более современным заводам и более высокой производительности труда в японской метал-

лургии японская сталь брала верх над американской на рынках США и других стран (с.10).

Описывая успехи Японии в области машиностроения, Э.Фогель напоминает, что в 1958 г. Япония произвела менее 100 тыс. легковых автомобилей, и западногерманская компания Фольксваген еще в начале 70-х годов была главным экспортером автомобилей в США. Но вскоре ее обошли японские компании Тоёта и Ниссан (Дацун), а в 1978 г. и Хонда. Всего в 1977 г. Япония экспортировала 4,5 млн. автомобилей, в том числе 2 млн. в США, в то время как на японском рынке было продано только 15 тыс. американских автомобилей (с.11). При свободном действии рыночных сил японский экспорт автомобилей в 1978 г. был бы значительно более высок, но Япония предпочла искусственное сдерживание экспорта политическим трениям с Западной Европой и США. В конце 70-х годов из-за того, что издержки производства новых японских судов были на 20-30% ниже, чем в странах Западной Европы, эти страны были вынуждены прибегнуть к нерыночным механизмам ограничения импорта судов из Японии. Это поставило японские судостроительные компании перед необходимостью работать с низкой загрузкой производственных мощностей, но и при этом, производя около половины мирового тоннажа судов, Япония опережала в судостроении Западную Европу и США, вместе взятые.

В начале 50-х годов японские радиоприемники, магнитофоны, проигрыватели были менее конкурентоспособны, чем американские, но вскоре они заняли господствующие позиции на рынке. Часовая промышленность Японии затмила прославленную швейцарскую часовую промышленность. Выпуск Японией мотоциклов привел к практической ликвидации их производства в Англии, а в США из нескольких самых преуспевающих в этой отрасли компаний только одна - неапонская. Довоенное немецкое господство в производстве фотокамер и линз сменилось японским; Япония доминирует и в производстве оптического оборудования. Даже в производствах, далеких от

японских традиций, японские компании часто опережают своих западных конкурентов. В 70-е годы объем продажи пианино фирмой Стейнвей и другими американскими фирмами намного уступал объему продажи японской компании Ямаха. Приоритет Японии распространился и на производство велосипедов, лыжного оборудования, застежек-молний, керамики.

Попытки объяснить эти успехи Японии дешевой рабочей силой представляются Э.Фогелю устаревшими, так как в 1978 г. с учетом девальвации доллара и ревальвации иены номинальная заработная плата оказалась в Японии даже несколько выше, чем в США¹⁾. При объяснении японского превосходства гораздо важнее принимать во внимание обновление оборудования и рост производительности труда. По оценке американского экономиста Д. Йоргенсона, по новизне оборудования, применяемого в обрабатывающей промышленности, Япония обогнала США в 1973 г. В 1975 г. один японский рабочий, занятый в автомобильной промышленности, тратил 9 дней на выпуск продукции стоимостью в 1 тыс. фунтов стерлингов, а в Англии рабочий "Лейланд моторс" тратил на это 47 дней. В 1976 г. ни в одной из ведущих западноевропейских автомобильных компаний (Фиат, Рено, Фольксваген) работник не смог произвести за год 20 автомобилей, на каждого работника в Ниссан и Тоёта пришлось соответственно по 42 и 49 автомобилей. В 1962 г. производительность труда в японской металлургии была вдвое ниже, чем в Англии, а в 1974 г. она в два-три раза превосходила английский уровень (с.13-14).

В некоторых важных отраслях позиции американских производителей до сих пор сильнее, чем у японских компаний, и японские правительственные органы прибегают к защите своих производителей. Но при этом в производстве ЭВМ Япо-

¹⁾ Производя сопоставления, Э.Фогель исходит из обменного курса на октябрь 1978 г. - 180 иен за один доллар.

ния уже предъявила самый серьезный вызов ИБМ и другим многонациональным компаниям американского происхождения, и японские компьютеры завоевывают все большую часть своего внутреннего рынка, а протекционизм в этой сфере ослабевает. В производстве копировальной техники японская доля на рынке быстро растет. США обладают несомненным превосходством в военной и в атомной промышленности, но стремительное улучшение соответствующей японской технологии привело к организации Японией и США больших совместных исследовательских проектов. Японцы отказались, по крайней мере временно, от самостоятельного производства крупных самолетов отчасти из-за давления, которое оказывают на них США, требуя от Японии осуществлять закупки американских самолетов для смягчения несбалансированности взаимной торговли. Тем не менее многие узлы для американских самолетов изготавливаются в Японии.

Одно из выражений более высокой конкурентоспособности японских товаров по сравнению с американскими — дефицит США в торговле с Японией, достигший в конце 70-х годов 10 млрд. долл. в год. Как показали эксперты Бостонской консультационной группы, основная причина этого дефицита — не в японском протекционизме, а в меньшей конкурентоспособности американских товаров и в отсутствии интереса к развитию экспорта в Японию. По выражению одного из руководителей ведущего японского исследовательского центра, США с их высококонкурентоспособным сельским хозяйством заняли место довоенных японских колоний, поставляя сельскохозяйственную продукцию и сырье для превосходящей их современной "промышленной машины" Японии. В текстильной промышленности, черной металлургии, телевизионной и автомобильной промышленности конкурентоспособность японских товаров выросла настолько, что поставила под угрозу соответствующие американские отрасли, и США прибегли к нерыночным ограничениям японского экспорта. Но сохранение защиты этих отраслей лишь ослабляет необходимость их подтягива-

ния до японского уровня. Учитывая тенденции в проведении НИОКР в Японии и США, в поддержке правительством своих бизнесменов и в расширении возможностей получения иностранных капиталов, Э.Фогель предсказывает, что разрыв в конкурентоспособности промышленности этих двух стран будет расширяться.

Э.Фогель оценивает экономическую политику японского правительства как более успешную по сравнению с экономическим курсом американской администрации. Правда, японское правительство переусердствовало с оживлением экономики после нефтяного кризиса 1973 г., вследствие чего в течение года с лишним темпы инфляции были очень высоки. Но за исключением этого краткого периода в последние годы Япония сохраняла не только более высокий, чем США, темп роста экономики, но и более низкий темп роста индекса оптовых цен.

В 50-е годы экономический успех достигался частично за счет японского потребителя, а развитие социальной инфраструктуры отставало от общего экономического развития. Однако в последние годы среднедушевой доход рос в Японии почти так же быстро, как ВВП, и поэтому намного быстрее, чем в других странах. К 1978 г. номинальная заработная плата в Японии с учетом субсидий на жилищное строительство, по оценке Э.Фогеля, превзошла американский уровень. При этом Э.Фогель признает несовершенство канализационной системы в Японии, отставание Японии от США по обеспеченности населения жильем (на среднего японца приходится 2/3 той площади, которой располагает американец, с.184) и по распространенности личных автомобилей, меньшую эффективность японского сектора розничной торговли по сравнению с американским и дороговизну многих товаров в Японии по сравнению с международными стандартами. При сопоставлении индекса цен по общепринятой методике действительно оказывается, что в 1978 г. японский рабочий мог купить на свою заработную плату меньше товаров, чем американец. Но,

оговаривается Фогель, средняя японская семья тратит не-много на жилье и потребляет меньше мяса и других продуктов, которым придаются высокие удельные веса при расчете индекса цен. В то же время японцы лидируют по распространности телевизоров (особенно цветных) и кинокамер. Японские потребители существенно опережают американцев не только по доле, но и по абсолютному числу владельцев видеомагнитофонов. Если вопрос о том, где — в Японии или в США — выше качество одежды, остается открытым, то общепризнано, что по разнообразию и количеству одежды для хождения на работу, занятий спортом, свадебной и других церемоний и на прочие случаи жизни японцы превосходят все другие народы. Качество починки и ремонта вещей в Японии также выше, чем в Америке.

По развитию национальной системы транспорта и связи Япония идет впереди западных стран. Из-за краткости расстояний японцы меньше, чем американцы, пользуются самолетами. Между тем высокоскоростная железнодорожная магистраль Синкансен (Токио—Киото), открытая еще в 1964 г., превосходит по скорости и комфорту все рассматриваемые в Америке проекты совершенствования даже самых оживленных железных дорог, хотя в 1977 г. американцы частично закупили технологию, примененную на Синкансен. По скорости и удобству железнодорожного сообщения в целом Япония превосходит как США, так и западноевропейские страны.

Скорость получения почтовых отправок в Японии, несомненно, превышает мировой стандарт, но особенно выделяется Япония по применению электронных систем коммуникаций. В телефонной сети страны получили большее, чем где-либо, распространение видеоприставки и приставки для получения факсимиле. Благодаря четырехлетнему труду примерно ста специалистов по ЭВМ в середине 70-х годов в Японии стал возможен перевод в течение дня средств со счета в одном банке на счет в любом другом банке с помощью ЭВМ. Идея переноса содержания всех книг и журналов на магнитную ленту

для того, чтобы эта информация благодаря телефонной или телевизионной системе оказалась доступна каждой семье в масштабах всей страны, не является уникально японской. Однако Япония намного опережает США в решении соответствующих организационных, технических и юридических проблем. Не исключено, что Япония введет эту систему в действие в ближайшие 10 лет, т.е. намного раньше США.

Из-за концентрации огромного промышленного производства, которое, по утверждению Э.Фогеля, превзошло промышленное производство Советского Союза, на малой территории японцы столкнулись с очень суровой проблемой загрязнения окружающей среды. С начала 70-х годов, когда проблема привлекла к себе всеобщее внимание, японцы ответили на нее разработкой оригинальных методов, которые изучаются теперь американцами, ищущими новых подходов к этой проблеме. По противозагрязнительным стандартам, предъявляемым к новым заводам, и объему средств, расходуемых на контроль за загрязнением, в середине 70-х годов Япония превзошла все страны. К концу 70-х годов, указывает Э.Фогель, самые серьезные источники загрязнения были в Японии в значительной мере устранены, а американские и западноевропейские автомобильные компании должны были обращаться со специальными просьбами о разрешении продавать в Японии свои машины, не отвечавшие японским эмиссионным стандартам, которые к этому времени оказались самыми жесткими в мире.

Развитие образования и культуры шло в Японии, по мнению Э.Фогеля, не менее успешно, чем экономическое развитие. В 1955 г. только половина японской молодежи поступала в полные средние школы и менее 10% - в высшие и средние специальные учебные заведения. К концу 70-х годов полную среднюю школу оканчивали свыше 90% японских юношей и девушек. При этом полную среднюю школу заканчивают практически все поступившие в нее в Японии молодые люди. Так, в 1975 г. ее закончили 97% поступивших против 79% в США (с.161). Число лет обучения в начальной и средней школе в

Японии и США совпадает. Однако японские дети и подростки каждый день занимаются в школе несколько дольше, и их учебный год примерно на 60 дней длиннее американского. Они посвящают гораздо больше времени внешкольному обучению; большинство из них весьма усердно готовится к поступлению в полную среднюю школу и в вуз.

Хотя обучение в высших и средних специальных учебных заведениях в США продолжает более значительная доля молодежи, чем в Японии, но вследствие ощутимого отсева студентов в Америке японцы чаще получают законченное высшее и среднее образование. Поэтому к 25 годам высшее образование имеют почти 40% юношей в Японии¹⁾ и только 20% в США (правда, к 30 годам университетский диплом приобретает около 30% американцев). Кроме того, желание получить высшее образование в Японии сильнее, чем можно было бы судить по показателю охвата им, поскольку спрос на высшее образование удовлетворяется не полностью. Если в США продолжить обучение может практически каждый выпускник полной средней школы, то в Японии на каждые 3 места в вузе претендуют 4 абитуриента.

Межнациональные сравнения свидетельствуют о высоком уровне, на котором в японских школах ведется обучение математике и естественным наукам. В 1964 г. Международная ассоциация оценки учебных достижений провела в 12 странах проверку усвоения школьниками математики. Япония оказалась на втором (после Израиля) месте по уровню знания математики 13-летними школьниками и соответственно на шестом и третьем местах по знаниям выпускников средней школы, для которых математика была профилирующим или непрофилирующим предметом. Когда же было устранено влияние различий в уров-

¹⁾ Обучение после средней школы в Японии продолжает примерно одинаковая доля юношей и девушек, но юноши обычно поступают в 4-летние университеты, а девушки - в 2-годичные младшие колледжи. - Прим. реф.

не охвата полным средним образованием и сравнивались только 3-4% лучших выпускников, Япония оказалась на первом месте по знаниям выпускников в обоих случаях. В 1970 г. проверка усвоения естественных наук в 19 странах показала, что японские 11-летние школьники шли впереди всех в субтестах по наукам о земле, химии и биологии, а 14-летние, уступая по биологии только венгерским школьникам, были первыми по физике, химии и в практическом тесте. Тесты позволили дифференцировать успехи в усвоении естественных наук по отдельным компонентам: информированности, пониманию, применению знаний и высшим формам усвоения — синтезу и оцениванию. Результаты опровергли мнение, что успехи японских школьников основывались на простом механическом запоминании: 11-летние японцы были четвертыми по информированности и первыми по пониманию, применению и высшим формам усвоения знаний; 14-летние японцы также были только вторыми по информированности и первыми по пониманию, применению знаний и высшим формам усвоения знаний.

Иностранцы, познакомившиеся с японской системой образования, отмечают, что японские учащиеся в среднем лучше, чем их западные сверстники, знакомы с мировой историей и текущими политическими событиями. Музыкальное и художественное образование также поставлено в Японии очень хорошо. По утверждению У. Каммингза¹⁾, к 6-му классу большинство школьников способны играть по крайней мере на трех музыкальных инструментах. Знание молодыми японцами английского языка намного основательнее знания иностранного языка американскими учащимися, хотя большинство европейцев гораздо лучше говорят по-английски, чем японцы. Но, как пишет Э. Фогель, "учитывая, что японцы практически

1) Cummings W.K. Education and equality in Japan. - Princeton, 1979. - XVI, 305 p. См. реферат в данном сборнике. - Прим. реф.

не знали английского языка в 1945 г., их прогресс в овладении иностранным языком в течение одного поколения был, возможно, уникален среди крупных стран, и прогресс этот продолжается" (с.19). Э.Фогель обращает внимание также и на то, сколь мала доля японцев, не достигших высокого уровня грамотности. Хотя точные международные сравнения почти невозможны, по некоторым оценкам, в США неграмотно и недостаточно грамотно около 20% населения, а в Японии менее 1% (с.161).

Даже после приема на работу выпускники учебных заведений в Японии готовы получать специализированную подготовку и восприимчивы к пополнению своих общих познаний. Поступив в компанию, новый работник сначала проходит длительную специальную подготовку в качестве ученика с соответствующим невысоким статусом, а в дальнейшем по ходу производственной деятельности он часто участвует в разнообразных учебных группах. Связанное с работой обучение поощряется и в тех компаниях, где нет учебных групп, равно как домашняя хозяйка любого возраста находит поддержку у членов семьи и друзей, когда она учится, чтобы быть лучшей домашней хозяйкой, матерью, а позже свекровью или тещей и бабушкой.

Чрезвычайной популярностью пользуются в Японии учебные курсы для взрослых, организуемые местными общностями, компаниями, газетами и универмагами. По мнению Э.Фогеля, японцы вообще сохраняют и в зрелом возрасте интерес к получению новой информации по разнообразным вопросам. Хотя одна-две страны опережают Японию по распространенности чтения газет, но чтению всей печатной продукции Япония, полагает Э.Фогель, опережает все страны. Кроме того, в каждом из средств массовой информации в Японии отводится больше места, чем в США, материалам, содействующим повышению знаний и мастерства. Несколько крупнейших японских газет превосходят любую американскую газету по числу специализированных репортеров и корреспондентов за рубежом,

сообщающих своим читателям весьма детальную информацию о подоплеке событий. Поскольку это скорее национальные, чем местные газеты, осведомленность общественности о внутренних и международных проблемах в Японии выше, чем в США. Общий тираж газет составил в 1976 г. в Японии, как и в США, 61 млн. экземпляров, поэтому на душу населения приходилось почти вдвое больше газет. Многочисленные периодические издания информируют японских специалистов во всех областях знаний. Ежегодно в Японии издается около 30 тыс. новых книг, почти столько же, сколько в США. После второй мировой войны на японский язык было переведено примерно 150 тыс. книг зарубежных авторов (с.30). Учебное телевидение в Японии щедро финансируется, и значительная часть транснационального времени отводится массовым учебным курсам.

Значительных успехов Япония достигла в области медицины и здравоохранения. К середине 70-х годов Япония добилась самой низкой детской смертности в мире. В 1955 г. средняя продолжительность жизни в Японии равнялась 65 годам для мужчин и 67 годам для женщин и была на 4 года короче, чем в США. Можно было бы ожидать, замечает Э.Фогель, что быстрое экономическое развитие и загрязнение окружающей среды в последующие годы пагубно отразятся на здоровье японцев. Но согласно ежегодным медицинским обследованиям работников, проводимым с 1962 г. компаниями с числом занятых свыше 50 человек, норма заболеваний ежегодно снижалась за исключением 1966, 1973 и 1974 гг. В 1967 г. по продолжительности жизни Япония превзошла США, а в 1977 г., когда продолжительность жизни японцев достигла у мужчин 72,7 лет, а у женщин 77,9 лет, по этому показателю Япония обогнала Швецию и вышла на первое место в мире (с.20,184).

По мнению Э.Фогеля, невиданная стремительность изменений в послевоенной Японии, вызванная ее индустриализацией и вестернизацией, не привела к росту социальной дезорганизованности, если судить о ней по уровню преступности. Напротив, за 1946-1973 гг. преступность снизилась в Японии

примерно наполовину (с.204). Д.Бэйли, изучавший работу японской полиции¹⁾, пришел к выводу, что регистрация преступлений в Японии отличается большей полнотой, чем в Америке, так что в сравнении с американским уровнем преступности японский показатель оказывается завышенным. Тем не менее в 1973 г. в Японии было совершено 1 191 549 серьезных преступлений, а в США — 8 638 400, или в 4 раза больше в расчете на одного жителя. При этом в США в расчете на одного жителя совершалось в 4,5 раза больше убийств, в 5 раз больше изнасилований, в 105 раз больше грабежей. Хотя наркоманы преследуются в Японии с большей решительностью, в 1973 г. в Японии было арестовано только 500 наркоманов, 6% из которых пользовались сильными наркотическими средствами, а в Америке 629 000 наркоманов, из которых к сильным средствам прибегало 20%. Японцы намного успешнее осуществляют задержание преступников. В 1974 г. средняя норма раскрытия зарегистрированных преступлений, приведшего к аресту виновного, равнялась в США 22%, а в Японии — 69%, а по серьезным преступлениям была еще выше (77% по грабёжам, 83 — по изнасилованиям, 93 — по взяточничеству, 97 — по растратам, 96 — по убийствам, 93 — по нанесению телесных повреждений и 86% — по поджогам). При этом японские полицейские подвергаются гораздо меньшей опасности, чем их американские коллеги. Относительная частота убийств полицейских при исполнении ими служебных обязанностей в Японии примерно в 16 раз ниже, чем в США. За 1969—1973 гг. в Японии было убито 16 несших службу полицейских, тогда как в США только в 1973 г. — 127 человек (с.205).

Поскольку по размерам государственных пенсий и страховых пенсионных взносов Япония только приближается к западным стандартам, можно было бы ожидать, что старики в

1) Bayley D. Forces of order : Police behavior in Japan and the United States. — Berkeley etc., 1976. — XVI, 201 p.

Японии чувствуют себя нечастными и заброшенными. Действительно, признает Э.Фогель, в Японии есть разочарование в жизни старики, а относительная частота самоубийств, как и в других странах, растет с возрастом. Но, как показало сравнительное исследование старения в США и Японии, проведенное Э.Палмором¹⁾, японские старики проявляют большую активность, чем их американские сверстники, а их чувство удовлетворенности жизнью не снижается с возрастом, как в Америке.

Социально-экономические достижения Японии Э.Фогель связывает, главным образом, с особенностями ее институтов, выделяя среди этих особенностей "направляемый группой поиск знаний". "Практически в каждой важной организации и общности, в которой люди имеют общие интересы - как в национальном правительстве, так и в отдельных частных фирмах, как в городах, так и в деревнях, руководители, преданные своей организации, беспокоятся о ее будущем, и для этих руководителей нет ничего важнее информации и знаний, которые могут однажды понадобиться организации" (с.27).

В государственном аппарате надзор за приобретенным знанием является наипервейшей обязанностью верхнего звена чиновников всех министерств. Они сами постоянно анализируют информацию и решают, какую дополнительную информацию надлежит собирать, выполняя функцию, которая в США возложена частично на академические круги и частично на аппарат Белого дома. В каждом министерстве большое число экспертов тратит основную часть своего времени, следя за иностранными достижениями в соответствующей области. От них требуется не только быть в курсе достижений, но и изымать примеры (образцы), которым Япония могла бы с пользой для себя подражать.

1) *Palmore E. The honorable elders: A cross-cultural analysis of aging in Japan. - Durham (N.C.), 1975. - II, 148 p*

Инициативу в обработке информации в японских министерствах берут на себя начальники отделов и секторов, а не высшее руководство, как в США. Например, в министерстве внешней торговли и промышленности (МВТП) все отделы, ответственные за соответствующие отрасли промышленности, собирают информацию, которая может быть полезной для того, чтобы руководить развитием этой отрасли. Отдел хочет иметь по своей отрасли представление о тенденциях на мировом рынке, о состоянии технологии, о вероятных времени и характере новых выдающихся открытий и о том, в какой стране и по каким причинам соответствующая отрасль добилась наибольших успехов. Начальники отделов составляют расписание того, когда тот или иной вопрос станет актуальным и, руководствуясь этим расписанием, направляют поток информации.

Когда вопрос приобретает большую важность, японцы, не колеблясь, взаимно перекрывают и дублируют усилия по сбору информации. В случае необходимости этот сбор финансируется правительством, но обычно этого не происходит, так как и без правительственной поддержки частные компании финансируют исследования, а средства массовой информации, чутко реагируя на повышение интереса к определенному вопросу, приглашают ученых и специалистов для его обсуждения. Журналы не только сообщают о докладах и материалах конференций, но часто полностью помещают их на своих страницах. Их редактирование может быть поспешным и небрежным, но новые идеи и информация весьма быстро становятся доступными широкому кругу общественности.

Японские правительственные органы, продолжает Э.Богель, уже давно дополняли проведение исследований в собственных институтах поддержкой небольшого числа частных НИИ, поставлявших более специализированную и детальную информацию. Но в 60-е годы, когда проблемы, с которыми столкнулась Япония, стали намного сложнее, в стране было создано много новых институтов, призванных справиться с информационным взрывом. Многочисленные японские делегации побывали за ру-

бежом и рекомендовали оптимальные направления развития японских "мозговых трестов". При этом японские специалисты пришли к выводу, что американские исследовательские центры часто были слишком независимы от финансирующего их органа и потому не лучшим образом удовлетворяли потребность в надлежащей информации. Вследствие этого в Японии каждый исследовательский центр был прикреплен к определенному министерству, контролирующему как ежегодную выдачу центру средств, так и ведущийся им оборот информации. Правительственные органы помогают также устраивать исследовательские центры другого рода с небольшим штатом постоянных сотрудников, который может быть расширен для проведения особых информационных работ по краткосрочному контракту.

Многие японские исследовательские центры по американским стандартам сравнительно скромно участвуют в фундаментальных исследованиях, и их работе недостает оригинальности, аналитической глубины и тщательности. Но у них есть другая сильная сторона. Хотя японцы отнюдь не лишены творческих способностей (ведь в некоторых важных сферах, таких, как прогнозирование и анализ энергетических проблем, они добились оригинальных результатов высокого класса), цель этих исследовательских групп не в том, чтобы быть оригинальными. Назначение японского "мозгового треста" состоит в том, чтобы быть "прочесывателем информации", поставляющим по определенному вопросу все полученные в мире сведения. Институты суммируют информацию не для того, чтобы сделать выводы, а для того, чтобы предложить спектр возможных подходов, могущих оказаться полезными для финансирующей их организации. Исследователи "мозгового треста" обычно не высказывают никаких политических или интеллектуальных пристрастий и принимают свою служебную роль поставщиков фактов, идей и концепций, которые могли бы быть полезны.

Слабость организованных министерствами исследовательских центров — в их местничестве, вытекающем из особых интересов отдельных министерств. В начале 70-х годов прави-

тельство попыталось преодолеть его, создав Организацию содействия комплексным исследованиям (NIRA) для координации работы министерских НИИ и для комплексного подхода к решению крупных проблем. NIRA старается координировать выбор тем и руководить разделением труда между "мозговыми трестами" различных министерств с тем, чтобы уделялось внимание всем важным темам¹⁾.

Частные японские компании организуют работу по сбору информации с не меньшим, чем правительственные органы, энтузиазмом и в среднем с большей тщательностью, чем их зарубежные конкуренты. Деловые люди в Японии уделяют больше, чем американские бизнесмены, внимания тому, что говорят такие ведущие американские ученые, наиболее творчески подходящие к прогнозированию, как Г.Кан, П.Дракер, Д.К.Гэлбрейт и Д.Балл. Крупнейшие торговые компании Японии "Мицубиси Сёдзи", "Мицубиси Буссан", "Сумитомо Сёдзи", "Марубени", "Ито Тю", "Ниссе-Иваи" располагают лучшей, чем другие компании мира, международной информационной сетью. Они превосходят японское правительство не только по сбору детальной экономической информации, особенно в области их особых интересов, но иногда даже по сбору политической информации. Более того, в 1973 г., когда крупные закупки Советским Союзом зерна у американских производителей оказались полной неожиданностью для правительства США, одной из японских торговых компаний удалось заранее узнать об этом по перемещениям советских внешнеторговых работников. Но, конечно, основные усилия крупных торговых компаний сосредоточены не на обнаружении секретной информации, а на непрерывном сборе и анализе неоскредных материалов.

¹⁾ Одним из важных результатов работы NIRA явилась книга: Нидзю: иссэйки-э-но сэнряку: Кики-о до: норикаэру ка/ Со:го:кэнкю: кайжацу кики: - Токио, 1978. - 296 с. - На яп. яз. ("Стратегия Японии к XXI веку: Как преодолеть кризис"). Реф. см.: Прогнозы развития Японии: Реф.об./ИНИОН/ АН СССР, М., 1982, с.18-76.

Японские компании, которые превзошли западных конкурентов по общему техническому и организационному уровню, не перестают учиться. Найдя у себя какое-то слабое место, они изучают опыт других японских и иностранных компаний, оказавшихся в этом отношении сильнее и потому способных указать путь к совершенствованию. Японский подход к сбору информации — это не исключительно японское детище, он во многом основан на заимствованных у западных стран методах, но эти методы получили наибольшее развитие именно в Японии. Основную же причину успеха Японии в области использования информации Э.Фогель видит не столько в количестве собираемой информации, сколько в долговременной взаимной преданности японских организаций и их работников. Устойчивость штатов означает не только то, что информация лучше сохраняется, но и то, что костяк ведущих работников постоянно перерабатывает информацию и ищет новые пути ее получения. Сбор информации не является самоцелью. Это групповой процесс, тесно связанный с долгосрочными целями организации. В процессе принятия решений японцы стараются сконцентрировать внимание на общих целях организации, минимизируя внутренние разногласия, и полагают, что сбор дополнительной информации способен лучше, чем споры и дискуссии, устранить различия во взглядах. Кроме того, широкое участие работников всех рангов в сборе информации помогает усилить преданность членов группы принятому решению. "Японские преданность и патриотизм не наследуются, а постоянно воспроизводятся в ходе деятельности организации, и, возможно, для этого нет более важного рода деятельности, чем совместный поиск дополнительной информации и оптимальных решений, к которым она ведет" (с.52).

Эффективность работы японского государственного аппарата, относительно большой успех, с которым он справляется с современными социально-экономическими проблемами по сравнению с государственным аппаратом западных стран, Э.Фогель объясняет особенностями отбора и подготовки чи-

новников-бюрократов, контроля против коррупции в их среде и взаимоотношений центральных органов власти с местными органами и с частным сектором.

Э.Фогель выделяет две ключевые группы лиц, ответственных за принятие решений в японском государственном аппарате. Это верхушка политических деятелей, включающая премьер-министра и других важных членов кабинета министров, и группа ведущих бюрократов. Хотя политические деятели принимают немало важных решений, по сравнению с американским правительством их воздействие на бюрократов ограничено. В каждом министерстве премьер-министр назначает одного политического деятеля министром, а другого — парламентским заместителем министра, но других назначений политиков на государственные должности в министерстве не производится, а его действительным руководителем является заместитель министра по административным вопросам, высший кадровый чиновник. Важнейшие решения в министерстве принимаются скорее постоянно работающими в нем бюрократами, чем политическими фигурами. Японский парламент, по мнению Э.Фогеля, также относительно слаб по сравнению с американским конгрессом, и большинство законов подготавливается в большей степени бюрократами, чем членами парламента.

Все ведущие чиновники Японии окончили лучшие университеты и поднимались по служебной лестнице по тщательно предписанным правилам. Общеизвестно, что двухмиллионный отряд японского студенчества возглавляют студенты Токийского университета. Прием в этот университет производится строго по результатам экзаменов, для успешной сдачи которых требуются неординарные способности и предельная собранность. В рамках Токийского университета самые способные студенты поступают на юридический факультет, где фактически дается всесторонняя подготовка будущим государственным чиновникам, а политическим и юридическим наукам уделяется второстепенное внимание. Лучших выпускников это-

го факультета принимают на службу в самые престижные министерства (министерство финансов, МВТП, МИД) и управления (управление экономического планирования, управление национальных территорий, управление по вопросам окружающей среды) при условии, что они справляются с письменным экзаменом в министерстве и выказывают самообладание, широту ума и приверженность делу на собеседованиях. Среди двадцати с лишним новичков, принимаемых ежегодно каждым ведущим министерством по "элитарной колее", примерно 15 - выпускники юридического факультета Токийского университета. Это свидетельство большей открытости в последнее время "элитарной колее", чем прежде, когда на выпускников юридического факультета Токийского университета могло приходиться 18-19 мест в элитарном приеме новичков. Теперь же 5-6 из них могут быть лучшими выпускниками других государственных университетов вроде Хитоцубаси и Киотоского, ведущих частных университетов вроде Кэйо или Васэда или питомцами экономического факультета Токийского университета. "Эта процедура отбора, - утверждает Э.Фогель, - гарантирует, что бюрократическая элита не только обладает выдающимися способностями, но и защищена аурой уважения; в этом отношении с ней, вероятно, может соперничать только бюрократическая элита Франции" (с.55). В отличие от Японии в США элитарные политические назначения обычно получают более высокое жалование, чем ведущие японские бюрократы, но их отбор не меритократичен¹⁾, они лишены профессиональной подготовки и не подчиняются строгим правилам служебного продвижения.

500 с лишним бюрократов, относящихся в любом японском министерстве к "элитарной колее", стратифицируются по трудовому стажу. Обычно они приходят на службу примерно на час позже рядовых чиновников, но если последние кончат ра-

¹⁾То есть производится не по заслугам. - Прим. реф.

ботать в 5-6 часов, то члены бюрократической элиты редко уходят со службы раньше 9-10 часов вечера и, как правило, приезжают в министерство и в субботу. Они всегда готовы к получению дополнительных обязанностей и, когда бремя работы особенно велико, остаются в министерстве и на ночь. Хотя с выслугой лет их жалованье растет, они получают меньше, чем управленческая элита частных предприятий. Кабинеты их обставлены скромно, а суммы, выдаваемые им на представительские расходы, минимальны. Их пенсионный возраст не устанавливается законом, но они неизменно уходят в отставку, не достигнув 55 лет, хотя рядовые чиновники порою продолжают работать и по достижении 65 лет. Преданных своему делу чиновников можно встретить и в других странах, но в Японии преданность призван выказывать каждый член бюрократической элиты. Японские бюрократы прекрасно осознают, что имеют дело с важными проблемами, и гордятся успешным решением трудных вопросов.

Дух, сплачивающий пятьсот с лишним членов бюрократической элиты министерства, основан на разделяемом ими чувстве групповой миссии. Ответственность за успех в любом важном деле возлагается на рабочую группу, и все ее члены оцениваются по вкладу их группы в работу министерства. Ценность отдельного бюрократа для его группы определяется по его способности эффективно сотрудничать с равными ему по положению сослуживцами и с его начальством и подчиненными.

Все новые члены бюрократической элиты в течение двух-четырех лет подвергаются в министерстве ротации по установленному образцу. При этом, поскольку правительственные чиновники остаются в своем министерстве до ухода на пенсию, министерству выгодно посвятить несколько лет их специализированной подготовке. Так как члены каждой возрастной группы поднимаются по служебной лестнице одновременно и в определенный момент занимают все ключевые посты, в Японии

стремятся к тому, чтобы известное число бюрократов всякой возрастной когорты было готово к использованию каждого из основных разделов знаний, относящихся к деятельности министерства. После получения общей подготовки по вопросам работы министерства молодые бюрократы очередной возрастной когорты оказываются разбиты по отдельным специальностям для обучения иностранным языкам и для овладения техническими и теоретическими аспектами их будущей деятельности в лучших университетах мира, причем все расходы несет само министерство. Обучаясь за границей, эти молодые бюрократы имеют четкое представление, какие знания потребуются в их министерстве, и концентрируют усилия на их приобретении. Такая система гарантирует, что те, кто получает ценную подготовку, смогут в полной мере воспользоваться ею, оказавшись на ключевых постах.

После общей стажировки и специализированной подготовки будущие руководители министерства обычно занимают 2-3 должности, а затем их делят на обычную элиту и подающую особые надежды элиту. Члены последней занимают в течение известного времени должности специальных помощников в секретариате министерства и другие престижные должности. К 30 годам чиновники министерства знают, кто в их возрастной группе скорее всего займет ключевые посты двумя десятилетиями позже. Примерно в 50 лет несколько лучших чиновников данной возрастной группы становятся начальниками важнейших отделов, а все их сверстники, одновременно с ними поступившие на работу в министерство, уходят в отставку. Через несколько лет заместитель министра по административным вопросам избирает своим преемником одного из начальников отделов, а остальные начальники отделов уходят в отставку не согласно официальной инструкции, а по установившемуся обыкновению и потому, что они получают высокие посты в частных фирмах и общественных корпорациях или займутся политикой.

Поскольку по мере старения возрастной когорты бюрократов круг претендентов на пост заместителя министра стремительно сужается, три-четыре претендента с момента признания их серьезными претендентами имеют примерно 20 лет для подготовки к этой должности. Поэтому японских бюрократов поражают те полномочия, которыми в США наделяются члены кабинета и начальники отделов министерств с малым опытом службы в государственных учреждениях и слабо подготовленные к выполнению соответствующих функций.

Уверенное и динамичное руководство японским государственным аппаратом, делает вывод Э.Фогель, достигается благодаря гарантированному пожизненному найму бюрократов и присущему им "групповому духу". Такое руководство было бы, по мнению японцев, подорвано, если бы бюрократам приходилось выслуживаться перед назначаемыми со стороны высокопоставленными чиновниками, а передача высших полномочий в министерстве пришлому дилетантам была бы просто губительной.

Объясняя, как при этом японское министерство сохраняет живость и остается восприимчивым к общественному мнению, Э.Фогель указывает, во-первых, на то, что бюрократическая элита относительно малочисленна, что не позволяет ей увязать в административных деталях. А присущие ей уверенность в будущем, способности и нравственный облик дают ей возможность концентрировать усилия на том, что хорошо для нации в целом. Во-вторых, японские бюрократы постоянно встречаются с журналистами, политическими деятелями и членами консультативных советов, и эти встречи вынуждают их нести ответственность за работу их министерств. Высшие чиновники часто встречаются на межминистерских заседаниях, вроде еженедельной встречи заместителей министров по административным вопросам, на которых обсуждаются общие проблемы. И чтобы их министерство не утратило престижа на этих встречах, заместитель министра должен живо реагировать на

запросы со стороны общественности и других министерств. Таким образом, работа каждого министерства постоянно оценивается, и все они стремятся приобрести известность своими достижениями. "Никто не должен угрожать бюрократам потерей работы, так как одобрение со стороны других и внутренняя тяга к достижениям обеспечивают более, чем достаточную мотивацию" (с.59).

Энергичность и высокий моральный дух чиновников японских министерств обеспечиваются, по мнению Э.Фогеля, во-первых, благодаря уходу представителей бюрократической элиты в отставку в раннем возрасте, вследствие чего "власть постоянно сосредоточена в руках молодых чиновников, находящихся в расцвете сил, которые рассчитывают дожить до последствий своей политики" (с.60). Во-вторых, в кругу малочисленной бюрократической элиты с тесными личными связями чрезвычайную важность имеет уважение со стороны коллег, и поддержание этого уважения требует упорного труда и умения считаться с другими. Частая неформальная совместная деятельность (игра в маджонг, гольф, встречи в баре, банкеты и совместные поездки на уик-энды) смягчают напряженность в отношениях между чиновниками, а эмоциональная поддержка со стороны сослуживцев обычно сильнее, чем в американских учреждениях. В-третьих, политические деятели уважают способности бюрократов и признают, что нуждаются в доброжелательности со стороны последних. Не имея своего штата исследователей, члены парламента полагаются на бюрократов в выполнении специальной технической работы. Даже канцелярия премьер-министра обладает ограниченными исследовательскими возможностями и вынуждена сотрудничать с министерствами. Три-четыре главных специальных помощника премьер-министра по финансам, внешней и внутренней политике отбираются соответствующими министерствами и премьер-министром. Таким образом, бюрократия пользуется престижем и властью, необходимыми для поддержания на высоком уровне

группового морального духа в государственном аппарате и его эффективного функционирования.

Авторитет бюрократической элиты, защищающий ее от политического давления, не обрекает Японию на болезнь, поразившую другую страну с бюрократической элитой — Францию и заключающуюся в глубоком и разрушительном расхождении интересов бюрократической элиты и народа. Э.Фогель объясняет это следующими причинами. Во-первых, авторитет японской бюрократической элиты не настолько велик, чтобы она могла просто отдавать приказы. Например, в поисках информации она зависит от добровольного сотрудничества с ней частного сектора и должна поэтому быть более чувствительной к его взглядам, чем французские чиновники. Во-вторых, инструментом контроля за бюрократической элитой служат средства массовой информации. В каждом министерстве действует пресс-клуб, где постоянно работает свыше 20 репортеров от всех важнейших японских газет, информационных агентств, радио- и телекомпаний. В дополнение к поступающим от них статьям, отражающим процесс выработки решений в министерстве, в газетах помещаются редакционные статьи, в которых критикуются решения, не согласующиеся с мнением общественности. Организуемые газетами опросы общественного мнения более непосредственно доводят до бюрократов мнение населения, чем любой механизм в США. И бюкратам трудно пренебрегать этим мнением, поскольку результаты опросов, проводимых газетами, публикуются на их страницах.

Другое средство контроля за бюрократией — организуемые оппозицией запросы в парламенте. Они фактически обращены не к руководству ДДП, а к правительственным чиновникам, готовящим законопроекты. Поэтому бюкратам вынуждены беспокоиться не только о прохождении законопроекта в парламенте, но и об устранении в нем слабых мест, дела-

ющих его уязвимым для критики и замедляющих его принятие. Еще одно средство контроля – консультативные советы, состоящие из известных частных лиц и обсуждающие важнейшие проблемы страны, используются в Японии гораздо шире, чем в США. В Японии имеется свыше 200 постоянных советов и многочисленных советов, временно созданные для рассмотрения специальных вопросов. Хотя формально члены консультативных советов отбираются как частные лица, практически в советах оказываются сведенными воедино представители наиболее заинтересованных группировок. Например, советы, занимающиеся заработной платой, включают представителей делового мира и профсоюзов, а также известных "социальных критиков" или профессоров, выражающих интересы нейтральной общественности. Мнение этих нейтральных участников фактически определяет, к каким рекомендациям склонится совет. Эти рекомендации, оговаривается Фогель, обычно не слишком отклоняются от мнения бюрократов, так как последние не только готовят материалы для советов, но и отбирают его членов. Тем не менее члены советов соглашались отнюдь не со всем, что предлагают бюрократы. И даже если роль консультативных советов сводится к выбору одного из предложенных чиновниками вариантов, публичное обсуждение вопроса заставляет бюрократов готовить свои решения с большой тщательностью.

Отношение японского государства к частному сектору Э.Фогель рассматривает на примере экономики. По его мнению, если в США цель государственного контроля за частным бизнесом заключается прежде всего в том, чтобы сглаживать пороки частного предпринимательства, то в Японии бюрократическая элита, поощрявшая с конца XIX в. модернизацию, старается создать "рамки", которые наилучшим образом гарантировали бы процветание бизнеса в долговременной перспективе. Конечно, и в Японии есть органы регулирования

частного бизнеса, а в США поощряющие его органы, но чувство ответственности за экономический успех страны, по мнению Э.Фогеля, у японской бюрократической элиты шире и глубже. Ежегодно каждое министерство выпускает одну или несколько белых книг, сообщающих о достижениях за год и намечающих ориентиры развития во всех основных сферах социально-экономической жизни. В каждой сфере японские бюрократы должны обдумывать все главные проблемы и формулировать долгосрочные планы. Но, принимая ответственность практически за все новшества, японские чиновники стараются избегать чрезмерного расширения своих функций, и, раздвигая насколько возможно границы, в которых они осуществляют административный контроль, минимизируют непосредственно руководимую ими деятельность. В отличие от многих западноевропейских стран в Японии число правительственных компаний в ключевых отраслях экономики, как и в США, невелико. Кроме того, в Японии государство перераспределяет куда меньшую часть национального дохода, чем в западных странах. Э.Фогель объясняет это не только скромными расходами на оборону, но и желанием японских бюрократов поддерживать высокую конкурентоспособность японской национальной экономики, не слишком обременяя ее государственными налогами.

В руководстве частным сектором в экономике участвуют разнообразные государственные органы. Управление экономического планирования разрабатывает индикативные планы для всей экономики. Наиболее активно руководящее промышленностью МВТП стремится укоротить ее модернизацию и дополняет действие рыночных сил, устанавливая высокие стандарты обновления заводского оборудования и содействуя слиянию тех компаний, капитал которых не позволяет соответствовать установленным стандартам. МВТП охотно пытается изменять структуру экономики, концентрируя ресурсы в наиболее перспективных для Японии отраслях. Оно присвоило себе право формулировать

весьма детализированные правила того, что могут и чего не могут делать компании. В некоторых ограниченных сферах полномочия МВТП определяются законом, но в большинстве случаев административное руководство МВТП не имеет юридической основы и становится возможным только благодаря добровольному сотрудничеству с ним частного сектора. Сотрудничество объясняется следующим: во-первых, компании уверены в том, что МВТП заинтересовано в их процветании; во-вторых, МВТП обеспечивает их превосходной информацией и аналитическими материалами; в-третьих, в каждом промышленном секторе чиновники МВТП и представители компаний постоянно встречаются, как формально, так и неформально, и приходят к взаимопониманию; в-четвертых, руководство компаний знает, что сотрудничающим с ним компаниям МВТП охотнее предоставляет лицензии, участки для размещения промышленных объектов и скидки в налогах. И, наконец, обычно МВТП работает в согласии с общим мнением бизнесменов данного сектора промышленности и делового мира в целом.

Отношения с частным сектором других экономических министерств — финансов, строительства, транспорта, связи, сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыболовства аналогичны отношениям, сложившимся между МВТП и обрабатывающей промышленностью. "Бюрократы формируют образ будущего, но всякий раз, когда это только возможно, предоставляют реализацию намеченных ими планов частному сектору, чья работа о прибыли усиливает мотивацию и повышает эффективность... Они делают предмет своих забот все общество, но их гениальность заключается в том, чтобы, уклоняясь от руководства, создавать условия для сильных частных игроков" (с.83-84).

В других сферах социально-экономической жизни японская бюрократия, по мнению Э.Фогеля, ведет себя подобным же образом. Например, государственные органы в области

здравоохранения точно так же принимают на себя широкую ответственность за здоровье населения, как экономическая бюрократия — за содействие экономическому здоровью нации. В области здравоохранения государственные чиновники в Японии также более инициативны, чем их коллеги в США. Они гораздо чаще устраивают проверки того, как рестораны, больницы и другие учреждения соблюдают нормы питания и санитарные нормы. Они энергичнее организуют медицинские обследования молодежи, охватывая ими всех школьников. Они шире используют учебные заведения и соседские общности для проведения всевозможных видов вакцинации, и поэтому население в Японии лучше защищено от эпидемических болезней, чем в США. И в области здравоохранения деятельность японской бюрократии высоко централизована, а ее национальные планы проще и последовательнее, чем американские. Однако при широких масштабах деятельности медицинская бюрократия стремится играть минимальную роль в прямом администрировании (2, с.22).

Помимо общих причин социально-экономических достижений Японии Э.Фогель выявляет специфические факторы успехов в отдельных сферах. Так, результаты, достигнутые Японией в сфере экономики, он связывает не только с общей эффективностью государственного аппарата, но и с приоритетом, который отдавался экономическому росту по сравнению с другими национальными задачами, тогда как в США после второй мировой войны наибольшее значение уделяется военной безопасности, поглощающей значительную часть государственного бюджета и времени ее руководителей. Японское же руководство придерживалось взгляда, что повышение национальных расходов на оборону выше 1% не сможет существенно увеличить безопасность. Оно считало поддержание хороших отношений с другими странами для обеспечения потока природных ресурсов более важным, чем вооружение. "В изве-

отном смысле японская военная политика – это дерзкое предприятие, попытка быть единственной крупной державой, которая не является в то же время крупной военной державой. Это дерзость, дающая высокую прямую и ковенную отдачу частному сектору... Преследуя экономический рост с той же страстью, какую США приберегали для охватки с коммунизмом, Япония обращала большую, чем США, долю ВВП и интеллектуальных усилий на основополагающее внутреннее развитие" (с.68). Так, если в американских затратах на НИОКР наибольшая часть идет на оборонные, космические и фундаментальные исследования, японское правительство концентрирует исследовательские расходы в тех областях, где высока вероятность их высокой отдачи для японских компаний, но значительность и рискованность затрат делает их непривлекательными для частного бизнеса.

Еще один важный фактор экономических достижений Японии – эффективность ее крупных компаний, которым, по мнению Э.Фогеля, присущ очень действенный "современный корпоративизм", хорошо отвечающий требованиям второй половины XX в. "По международным стандартам, – указывает он, – крупная современная японская корпорация – весьма удачный институт. Он удачен не вследствие какой-то мистической групповой лояльности, коренящейся в характере японской нации, а потому, что он сообщает чувство принадлежности и чувство гордости работникам, которые верят, что их будущему лучше всего служит успех их компании" (с.157).

Гордость японских работников за свою работу и их преданность компании находят отражение в их способности производить товары, которые не только конкурентоспособны по цене, но и надежны по качеству. Некоторые рабочие, особенно молодежь на мелких предприятиях, испытывают отчуждение от компании, но по сравнению с американцами они реже совершают прогулы или бастуют, чаще готовы работать сверхурочно и воздерживаются от использования всего отпус-

ка без какого-либо непосредственного материального вознаграждения. По сравнению с США в Японии преданность персонала компании обычно выше, а усердие в работе — более распространенное явление.

Э.Фогель отвергает попытки объяснять это различиями в исторических традициях, так как в последние десятилетия американские рабочие стали менее дисциплинированными, несмотря на устоявшиеся американские традиции, а наемным работникам в современной Японии присуща гораздо большая преданность, чем, например, японским текстильным рабочим начала века. Кроме того, японские компании, создавшие свои заводы в Америке, добиваются на них от работников более высокой преданности, чем в среднем в американской промышленности. Поэтому Э.Фогель обращается к рассмотрению особенностей управления фирмами и обращения с работниками в Японии.

Нынешняя система промышленных отношений в Японии начала формироваться только в конце XIX в. Хотя японский корпоративный патернализм основывался на недавнем феодальном прошлом, возник он в отраслях, которые заимствовали западную промышленную технологию и нуждались поэтому в высокой квалификации работников. В других новых отраслях, вроде текстильной, где не было необходимости в такой высокой квалификации работников, не требовалась и их длительная подготовка, а заработная плата оставалась сдельной и мало повышалась с выслугой лет. Металлургические же и машиностроительные компании были вынуждены тратить много времени и средств на подготовку группы высококвалифицированных рабочих и группы административно-управленческих работников. А поскольку эти компании относились к ключевым отраслям, которые хорошо финансировались и, в конечном счете, поддерживались правительством, они были в состоянии гарантировать долгосрочную занятость. Поэтому они ввели систему повышения заработной платы за выслугу лет с тем,

чтобы прошедшие подготовку работники, в которых компания вложила столько средств, были бы заинтересованы оставаться в ней. Система пожизненного найма и учета выслуги лет отнюдь не была универсальной в японской промышленности, но она стала господствующим образцом в современном секторе промышленности, включавшем крупные компании, а затем распространилась и на большие торговые компании. С расширением современного сектора все большая часть работников оказывалась охвачена этой системой найма и оплаты.

Конечно, в последующие десятилетия современная форма японской компании заметно эволюционировала. В 50-60-е годы, когда под контролем правительства многие менее крупные компании объединялись в целях модернизации и вводили новую американскую технологию и методы управления, какое-то время рассматривался вопрос о копировании американского образца найма, позволяющего легче увольнять и принимать работников среднего возраста, т.е. работников в расцвете их трудовой деятельности. Но к концу 60-х годов, когда японские компании стали обгонять западных конкурентов, японские теоретики менеджмента, убедившись в превосходстве их системы найма, начали формулировать новую философию управления. Эта философия включает многие понятия современного западного менеджмента; в ней, как и в крупных американских компаниях, уделяется внимание таким моментам, как основополагающая стратегия деловой активности, жизненный цикл продукта, изучение рынков и маркетинг, анализ хозяйственной деятельности, эконометрические модели, современная реклама и новейшие методы обработки информации. В то же время в ней сохраняются некоторые основные элементы довоенной японской системы: учет долговременной перспективы, пожизненный найм, учет выслуги лет при повышении заработной платы и продвижении работников, их преданность компании. Кроме того, все более отчетливо проявляются такие

постепенно сложившиеся особенности, как разделение ранга работника и выполняемой им производственной функции, незначительность различий в оплате и статусе работников одного возраста, принцип выработки решений "снизу-вверх" и групповая, а не индивидуальная ответственность.

Японская компания, утверждает Э.Фогель, заинтересована в сиюминутной прибыли меньше, чем в долгосрочной перспективе своего развития. Отчасти это объясняется большей зависимостью от банковских кредитов, чем от продажи ценных бумаг как источника финансирования. Поскольку акции обеспечивают менее 1/6 потребности в капитале (против 1/2 в США), держатели акций не могут оказывать заметного влияния на компанию, чтобы ее деятельность была прибыльной каждый год, а банки не меньше самой компании заинтересованы в ее долговременном росте. Это не значит, оговаривается Э.Фогель, что японские компании вообще не интересуются прибылью, но они готовы отложить максимизацию текущей прибыли ради увеличения своей доли на рынке. Правда, как показала Бостонская консультационная группа, прибыльность тесно связана с рыночной долей, поскольку расширение деятельности компании ведет к омоложению ее рабочей силы и оборудования, так что упор компании на повышение ее рыночной доли вполне обоснован. Работа японских компаний в атмосфере гораздо большей, чем в США, надежности вследствие получаемой ими поддержки со стороны банков и правительства, меньшее давление на них акционеров в пользу сиюминутной прибыли и необходимость привлекать молодую рабочую силу из-за системы оплаты с учетом выслуги лет и обновлять оборудование из-за большой зависимости японских компаний от заемного капитала делают их более смелыми, чем их западных конкурентов, при модернизации производства и расширении масштабов деятельности.

Пожиженный наем подразумевает, что фирма берет на себя обязательства перед наемным работником, сообщает ему

чувство принадлежности, обеспечивает его благосостояние во время работы в компании и по выходе на пенсию, повышает с учетом возраста его заработную плату и ранг. Сталкиваясь с экономическими трудностями, компания ради сохранения системы пожизненного найма прибегает к разным приемам: уменьшает размеры бонусов, сокращает рабочую неделю, отправляет работников в частично оплачиваемые отпуска, уменьшает или полностью прекращает наем новых молодых работников, увольняет временно занятых, отказывается от передачи заказов субподрядчикам, возлагая выполнение этих заказов на своих собственных работников, приступает к новым видам производства, чтобы только занять ставших избыточными на основных видах производства постоянных работников, поощряет их досрочный уход на пенсию. Если все эти средства не помогают, часть работников может быть перемещена из компании, относящейся к приходящей в упадок отрасли, в родственные компании процветающих отраслей, но фактически число таких перемещений очень невелико. "Система имеет так много амортизаторов, что у постоянных работников в крупных компаниях достаточно оснований чувствовать себя в безопасности" (с.140).

Принцип учета выслуги лет при оплате и продвижении персонала действует в частной компании так же, как в государственном аппарате. Хотя и в Японии существуют различия в оплате в зависимости от успешности выполнения работы и ответственности работника, они малы по сравнению с различиями, отражающими выслугу лет. Первые несколько лет новые работники обычно получают совершенно одинаковое жалование; когда позже появляются различия в оплате, они незначительны и имеют скорее психологическое, чем реальное денежное значение. Равная оплата призвана приглушить конкуренцию и зависть и усилить дух товарищества среди сверстников в первые годы их работы. Они сознают, что са-

мые способные в их группе не получают полной компенсации за свой повышенный вклад. В основополагающем социальном отношении все работники с одинаковой выслугой лет признаются равными. Те из них, кто занимает более высокие посты, продолжают одеваться как все, часто в одежду фирмы, и сверстники сохраняют с ними неформальные шутиливо-дружеские отношения. Высший управленческий персонал японских компаний получает меньшее жалование и пакеты акций, чем американские менеджеры, и ведет более скромный образ жизни. Такое "самоотречение" высшего управленческого персонала в Японии призвано поддерживать преданность рядовых работников и достигает этой цели.

К другим достоинствам принципа учета выслуги лет при продвижении персонала Э.Фогель относит отсутствие возможности того, что более пожилым работникам придется подчиняться молодому начальнику, к чему в Японии относятся болезненнее, чем в США. Официальное положение работника до его ухода на пенсию может только повышаться. Так устраняются его опасения быть пониженным в должности. А поскольку все наиболее удачливые сверстники делают карьеру одновременно и занимают в итоге все важнейшие посты в компании, это чрезвычайно облегчает эффективные контакты и взаимопонимание между ними. Это обеспечивает также их связи с однокашниками, работающими в других компаниях и в государственном аппарате.

Хотя принцип учета выслуги лет ведет к тому, что более пожилой начальник с посредственными способностями командует более толковым молодым подчиненным, управленческое звено способно оставаться эффективным, во-первых, из-за отсутствия у начальника опасений, что его может сменить его подчиненный, а, во-вторых, вследствие различия, проводимого между функцией работника и его званием или должностью. Основным элементом управленческого аппарата

в японской компании — это в отличие от США не отдельный работник с его специфическими функциями, а сектор из 8—10 человек. В известной степени каждый работник в рамках сектора разделяет общую ответственность. Более способный молодой сотрудник, понимая, что он не может превзойти начальника сектора по рангу или жалованью, одновременно сознает, что все причастные к их работе неформально признают его способнее руководителя. Он знает также, что хотя в конечном счете он поднимется выше своего нынешнего начальника, он должен сотрудничать с последним ради выполнения их сектором поставленных задач и ради того, чтобы считаться подающим надежды. Аналогично отвечающий за работу сектора его начальник понимает, что он должен пользоваться способностями своего более талантливого подчиненного и поэтому охотно дает последнему ответственные поручения. Таким образом, распределение служебных ролей в рамках сектора отличается гибкостью, так как должность и функция не связаны между собой жестко: должность работника повышается в соответствии с выслугой лет, а его функции определяются задачами всей группы и способностями и взаимозаменяемостью ее членов.

Принцип управления "снизу-вверх" означает, что низовое управленческое звено не ожидает распоряжений высшего руководства, а берет инициативу на себя. Оно определяет проблемы, собирает информацию, консультируется с соответствующими подразделениями компании и привлекает к вопросам внимание высшего начальства. Служащие сектора очень гордятся своей работой благодаря своей инициативе и большому влиянию, которым они пользуются в делах, относящихся к их компетенции. Вследствие этого моральный дух молодых служащих 30—40 лет обычно весьма высок.

Э.Фогель подчеркивает, что как и патерналистское ремесленное производство в доиндустриальный период крупная компания в современной Японии принимает на себя обязатель-

ство перед целостным индивидом, а не перед "выполняющей производственное задание частью индивида". Наряду с обеспечением экономической заинтересованности наемного работника в долговременной преданности компании ее руководители изо всех сил стараются усилить его идентификацию с компанией. Они устраивают искусно разработанные ежегодные церемонии официального зачисления в компанию новых наемных работников, принимаемых на работу единой группой вскоре по окончании учебного года. Официальная программа обучения новичков продолжительностью от нескольких недель до нескольких лет включает не только профессионально полезную информацию, но и рассчитанное на эмоции изучение истории компании и ее целей. В некоторых компаниях для духовной тренировки и укрепления дисциплинированности новые работники посещают храмы или переносят специально уготованные им испытания. Для усиления уз солидарности новых работников поселяют иногда на время тренировки в общежитие компании. Когда подготовка молодого работника по официальной программе завершается, с ним еще некоторое время продолжают обращаться как с учеником.

Компании имеют обычно свою фирменную одежду, значки, песни и лозунги. "Каждой компании присуще особое учение о духе "человека Мацуситы", "человека Сумитомо" или человека "Санва", но для стороннего наблюдателя этот дух поразительно одинаково выражается в энтузиазме, лояльности и преданности" (с.146). Для приемов и праздничных церемоний с участием семей персонала компании оборудуют специальные залы. Построенные компанией в горах и на побережье дома отдыха предназначаются для работников с определенным числом лет верной службы. Многие компании строят общежития и жилые дома для своего персонала. В отличие от Америки, где закладные обычно выдаются непосредственно банками, в Японии большая доля закладных поступает к работникам от их компа-

нии по льготной процентной ставке. В дополнение к большим бонусам, выплачиваемым два раза в год, компании по многим поводам вручают персоналу подарки. Производимые в компании товары продаются работникам и их семьям с особыми скидками. Во многих компаниях практикуются ежедневные церемонии завершения или начала работы или начала производственной гимнастики, а также поздравления работников в связи с их продвижением или получением наград; отмечается и их уход на пенсию. В дни цветения сакуры, осеннего листопада и праздников устраиваются групповые поездки на уик-энд. Для членов семей организуются вечера, клубы по интересам, курор, лекции и выставки. Крупные компании располагают гимнастическими залами, плавательными бассейнами и хорошо оснащенными спортивными командами, в которых заняты талантливые спортсмены, числящиеся работниками компании. Так руководство компании добивается, чтобы в целях усиления групповой солидарности ее работники проводили вместе и известную часть своего свободного времени.

Создаваемая таким образом атмосфера надежности и теплоты не препятствует высокой трудовой отдаче японок работников по следующим причинам. При найме работников компания стремится столь же безжалостно подходить к отбору людского материала хорошего качества, как это делается в вузах на вступительных экзаменах для абитуриентов. Готовясь к отбору из числа работников-сверстников кандидатов для более ответственных должностей, их начальники тратят очень много времени на неформальную оценку выполнения работы подчиненными, так как решения о персонале считаются слишком важными, чтобы доверять их специалистам по кадрам. Обычно наемный работник получает новое назначение каждые два-три года и знает, что качество выполнения им своих функций определит характер его очередного назначения. Кроме того, японская компания дает понять, что значительные милости, оказываемые ею персоналу, вовсе не гарантированы

всем. Бонусы, отпуска по болезни и пользование культурно-оздоровительным комплексом компании предоставляются усердным работникам. При этом для повышения трудовой мотивации компании редко приходится говорить с персоналом о льготах и милостях. Вследствие длительных личных связей между работниками огромное психологическое значение имеют небольшие систематические различия в отношении к ним начальства.

Чувство идентификации с компанией у работников крупной фирмы усиливается привилегированностью их положения по сравнению с персоналом мелких фирм, который не может похвалиться такой же подготовкой, условиями труда и надежностью своего положения. Идентификации способствует и незначительность различий в образе жизни между управляющими и работниками компании одного возраста.

По утверждению Э.Фогеля, японская компания считает свои обязательства перед наемными работниками более важными, чем обязательства перед акционерами. И японские работники платят компании взаимностью, так как они предпочитают работать не там, где царит холодный расчет, а в компании, "насыщенной человеческими эмоциями". Проводимые с 1953 г. опросы общественного мнения показывают, что в отличие от американцев большинство японцев устойчиво отдадут предпочтение работе не у начальника, строго определяющего производственные функции, но ограничивающегося оказанием подчиненным помощи в рамках их работы, а у начальника, способного предложить подчиненному дополнительную работу сверх строго очерченных функций, но и готового предложить ему личную помощь вне формальных отношений.

Идентификация работника с компанией позволяет последней не только мобилизовывать персонал на решение производственных задач и избегать разрушительных забастовок, но и облегчает ее техническое и организационное обновление. Заинтересованный в долговременном развитии компании

японский работник энергично поддерживает технические изменения и сам ведет их поиск, а поскольку его статус и будущее меньше, чем в США, связаны со специфическим уровнем квалификации, он охотнее американского работника выполняет разнообразные задания и поручения. Так владелец предприятия добивается более гибкого использования наемных работников, а последние находят свою работу менее монотонной, чем их американские коллеги.

В конце 60-х годов в условиях роста благосостояния и полной занятости многие молодые японцы приобрели уверенность, что, и сменив компанию, они прокормят себя, и такая позиция угрожала подрывом дисциплины. Поэтому многие беспокойные менеджеры делали все, что могли, для поддержания солидарности в своих компаниях. Однако после нефтяного кризиса 1973 г. из-за вновь возникших опасений депрессии и увеличения безработицы работники почувствовали себя особенно зависимыми от компании, и их трудовая дисциплина укрепилась еще больше. Поэтому, хотя по уровню жизни Япония сопоставима теперь с самыми развитыми странами мира, процветание не подорвало усердия в труде.

Может быть, самым важным следствием японской системы найма, по мнению Э.Фогеля, является ее влияние на самоуважение индивида. Японские работники, которые понимают, что они делают больше, чем требуется, и что их высоко ценят их сослуживцы, испытывают большее чувство индивидуальной значимости, чем те, кто довольствуется минимальными усилиями, что более характерно для американцев. Кроме того, чувства гордости и стабильности, которые испытывают многие японцы потому, что член их семьи работает в крупной компании, помогают стабилизировать политический процесс и задают тон в обществе в целом.

Достижения в области экологии Э.Фогель связывает со сменой в начале 70-х годов национальных приоритетов, когда вследствие широкого недовольства населения правительство

было вынуждено энергично заняться борьбой с загрязнением окружающей среды.

Среди моментов, объясняющих успехи Японии в области образования, автор обращает особое внимание на поддержание высокой учебной мотивации у школьников, однородное высокое качество обязательного девятилетнего обучения в начальной и неполной средней школе, широкие масштабы использования телевидения.

Учебная мотивация школьников поддерживается тем особым значением, которое в Японии имеют вступительные экзамены в вуз и ответственностью семьи и школы за успех молодого человека. Общеизвестное значение того, какой вуз окончил молодой человек для определения всей его будущности, ставит карьерные амбиции в зависимость от вступительных экзаменов. Возникающий "экзаменационный ад" справедливо порицается за излишнее нервное и физическое напряжение абитуриентов, зубрежку и одностороннее умственное развитие, за подавление различных форм внешкольной деятельности и лишение старшеклассников жизненных радостей. Не защищая крайностей "экзаменационного ада", Э.Фогель, однако, находит в организации вступительных экзаменов в Японии много здравого. Экзаменационные требования в различных вузах хорошо известны, так что школы, ученики и их родители знают, к чему им следует готовиться. Поскольку школьные отметки и письменные характеристики неважны при приеме в вуз, учащиеся отчетливо понимают, что их будущее зависит от того, что они заслужили на вступительных экзаменах. Это способствует возникновению внутренней мотивации, и учащийся, помнящий о своих обязательствах перед родителями и школой, и заботящийся о своем будущем, хочет учиться так, чтобы быть готовым к вступительным экзаменам. Проверка усвоения естественных наук в 19 странах показала, что японские школьники получают больше удовольствия от учебы, чем их сверстники за рубежом. Японскому учителю - союзнику

учащегося в подготовке к экзаменам приущее большое чувство ответственности за оказание ему помощи и во внеурочные часы; учителя, как правило, часто можно застать в школе и во время летних каникул.

Стремление преуспеть на экзаменах усиливается благодаря тому, что ученик прочно интегрирован в различные, заинтересованные в его успехе группы. Японские семьи в известном смысле конкурируют друг с другом, и успех ребенка на вступительных экзаменах отражает успех всей семьи. Японские родители, особенно матери, проявляют огромный интерес к тому, как школа готовит их ребенка к вступительным экзаменам. Вплоть до десятого класса большинство родителей может посылать своего ребенка только в местную государственную школу, поэтому родители активно участвуют в школьной жизни, поддерживая хороших учителей и добросовестных администраторов. Далее, имеет место интенсивное соперничество между школами за то, чтобы как можно большее число их выпускников было принято в лучшие учебные заведения следующего уровня. Таким образом, все главные участники подготовки к экзаменам — учащиеся, их родители и учителя — взаимно усиливают заинтересованность в достижении успеха.

Вступительные экзамены имеют явные преимущества по сравнению с обсуждаемой в США идеей выпускных экзаменов в полной средней школе, так как усиливают мотивацию всего контингента учащихся, а не только самых слабых из них. Большинству из 90% выпускников неполной средней школы и 50% выпускников полной средней школы, желающих продолжить учебу, присуща сильная заинтересованность быть подготовленным к вступительным экзаменам. К тому времени, когда молодой человек поступает в Японии в хорошую полную среднюю школу или вуз, он уже усваивает установку на упорный труд. Возможно, он не был рад "экзаменационному аду", но он приобрел дисциплинированность и углубил свои знания. При

во всех издержках системы вступительных экзаменов желание преуспеть на них поддерживает групповую солидарность и учебную мотивацию. На вступительных экзаменах молодой человек конкурирует не с тесным кругом близких друзей, а с тысячами незнакомцев, стремящихся в тот же вуз. Сильная привязанность учащегося к школьным товарищам, к семье и учителям и всех их к нему весьма усиливает учебную мотивацию. В дальнейшем привязанность индивида к производственному коллективу и перспектива длительного пребывания в нем во многом определяют его желание углублять познания, которые когда-то могут оказаться полезными для него, его производственного коллектива и компании в целом. "В результате экзаменационной системы страна получает обширное пополнение хорошо подготовленных людей ... которые любознательны, легко поддаются обучению, дисциплинированы и чувствительны к гуманистическим и гражданским проблемам. Несмотря на жалобы, не предпринимаются попытки ослабить значение вступительных экзаменов, так как лучшая система поддержания мотивации, упорного труда и семейной и школьной сплоченности еще не изобретена" (с.167).

Однородность обучения в начальной и средней школе Японии обеспечивается разрабатываемыми министерством просвещения детальными школьными программами – так называемыми "курсами обучения", впервые составленными в 1958 г. и пересмотренными в 1968 и 1978 гг. Учебники для школы, как и во многих западноевропейских странах, издаются частными компаниями и получают одобрение советов ведущих специалистов по педагогике, назначаемых министерством просвещения. Обычно по каждому предмету для каждого года обучения имеется только 4-5 одобренных учебников. Одобрение учебников по общественным наукам сопряжено с болезненным вопросом объективности их оценки. Составители этих учебников обычно, стремясь избежать разногласий, дают объективную информацию, а в случае резкого расхождения

мнений по какому-то вопросу приводят по нему различные толкования с соответствующей аргументацией. Успех, достигнутый после второй мировой войны в подготовке непредвзятых учебников по общественным наукам, основан на равновесии политических сил в сфере просвещения: давление, которое педагоги испытывают со стороны консервативного правительства, уравновешивается давлением левого Японского союза учителей.

"Курсы обучения" играют важную роль в программах подготовки педагогов в вузах и в префектуральных квалификационных экзаменах учителей. Новые учителя получают в префектурах за счет министерства просвещения 7-10-дневную подготовку, в основу которой положены "курсы обучения". Учителя с 5- и 10-летним стажем занимаются по аналогичным программам для обновления знаний. В дополнение к периодической подготовке и переподготовке учителей раз в 10 лет с появлением нового варианта "курса обучения", все учителя знакомятся с ним в рамках специальных программ. Но еще важнее для поддержания стандартов обучения оказывается контроль за учителями со стороны коллег. Их частые неформальные собрания по окончании уроков обеспечивают непрерывное наблюдение и взаимную поддержку, которые серьезно повышают качество обучения.

Большое впечатление на Э.Фогеля произвел успех, с которым школы по всей Японии добиваются достижения каждым учеником минимально допустимого уровня знаний. Для этого японские учителя не щадят усилий сами и мобилизуют других учащихся и родителей для работы с отстающими, так как педагоги отвечают не просто за предоставление учащимся возможности учиться, но и за реальное использование ими этой возможности. На второй год в японских школах оставлять не принято: угроза второгодничества не считается ни желательной, ни необходимой для стимулирования минимальной успеваемости учащегося.

Для того чтобы каждая школа располагала финансовыми возможностями, достаточными для поддержания хотя бы минимально допустимого уровня обязательного образования, государство предоставляет субсидии более бедным префектурам и изолированным районам. В результате различия в расходах на обучение и условиях обучения между отдельными районами гораздо слабее в Японии, чем в США. Правда, в Японии имеют место различия в оплате учителей и в их качестве между отдельными районами, но они сравнительно невелики. Специальные субсидии и надбавки служат привлечению учителей в отдаленные местности, и, по оценке американского специалиста У. Каммингза, различия между городом и деревней объясняют менее, чем 1% результатов успеваемости школьников в Японии (с. 177). Американские школы далеки от того, чтобы гарантировать подобное равенство условий обучения.

Однородно высокое качество подготовки обеспечивает приток в народное хозяйство Японии рабочей силы с хорошей общеобразовательной подготовкой, готовой включиться в жизнь компании и восприимчивой к усвоению более специализированных навыков по месту работы. Высокий уровень образования и даже чрезмерная образованность молодых людей породили нехватку работников физического труда. Однако японцы не презирают физический труд: в японских школах меньше, чем в Америке, уборщиц, и поскольку педагоги и учащиеся занимаются "грязной" работой по уборке школы, учащиеся привыкают относиться к физическому труду как к чему-то само собой разумеющемуся, а не уготованному только тем, кто занимает нижние ступеньки социальной лестницы. Японских школьников приучают также к бережливости и самодисциплине. Таким образом, школа готовит молодых людей к жизнедеятельности в деловой организации и в местной общности, поскольку последние также полагаются скорее на внут-

ренную дисциплинированность и чувствительность индивидов к окружающим, чем на формальные правила. Высокий и однородный уровень обучения не только усиливает социальную сплоченность и обеспечивает отличную подготовку рабочей силы, но и облегчает проблемы территориальной мобильности. А коллективные формы занятий и отдыха и участие в различных школьных клубах, кружках и организациях подводят молодого человека к жизни в современной организации, где от него ожидают проявления глубокой преданности и внимательности по отношению к коллегам.

Получившая высокую оценку культурная однородность японской нации (в отличие от американской) возникает, как подчеркивает автор, не только благодаря общенациональным средствам массовой коммуникации, но и благодаря передаче посредством образования практически всему населению общего "культурного ядра". Японцы поощряют разнообразие в культуре, искусстве кулинарии и стиле жизни, но лишь как дополнение к общему "культурному ядру". Такое ядро уменьшает опасность того, что расхождения в интересах отдельных социальных слоев будут разрушать ткань социальных отношений, и увеличивает вероятность того, что весь народ будет действовать сообща против преступлений и беспорядков и сможет сплотиться, когда этого потребуют национальные интересы. Культурная однородность японцев – это не просто результат традиции, так как еще незадолго до второй мировой войны региональные различия в культуре были значительны. Культурная однородность была создана и поддерживается социальной политикой, а политика в области образования – одна из ее важнейших составляющих.

Учебное телевидение в Японии родилось только в 1959 г., но в 1977 г. по национальной системе телевидения образовательные и культурные программы передавались в течение 52 часов в неделю. Каждую неделю школы могут прини-

мать 96 учебных телевизионных программ. В 1976 г. эти программы использовали в Японии в 10 000 из 13 000 детских садов, свыше 23 000 из 24 600 начальных школ и 4700 из 10 700 неполных средних школ (с.180-181). Ведущиеся на высоком уровне телевизионные учебные программы легкодоступны и бесплатны для местных государственных школ. Программы строятся на основе новейшей научной информации, подаваемой так, чтобы соответствовать школьным "учебным курсам". "В учебном телевидении, как во многих областях, национальное планирование сделало возможным создание программы, намного опережающей по качеству все, что имеется или хотя бы серьезно обдумывается в США с их большими ресурсами" (с.183).

Говоря о масштабах и эффективности медицинского обслуживания в Японии, Э.Фогель отмечает повышение доли расходов на здравоохранение в ВВП с 2,6 в 1961 г. до 4,3% в 1975 г. (с.186). Число докторов, медицинских сестер, больничных коек на 10 тыс. чел. в Японии превосходит средне-европейский уровень. Поскольку плата за посещение частного врача в Японии невысока (при этом на 70% она покрывается за счет государства), доктора поощряют частые визиты пациентов, и японцы посещают врача чаще, чем жители других стран. Хотя частые визиты могут объясняться главным образом денежными интересами врачей, в целом они дают докторам больше возможностей для установления диагноза и раннего распознавания болезни. Период госпитализации в Японии намного дольше, чем в западных капиталистических странах¹⁾.

¹⁾ Средняя продолжительность госпитализации больного в течение года равнялась в 1974 г. в Японии 34 дням и была в 4 раза больше, чем в США (8,3 дня в 1974 г.) и в 2,5 раза больше, чем в Швеции (13 дней в 1972 г.) или Англии (13,1 дня в 1972 г.). - Прим. ред.

Обращаясь к более широкому вопросу обеспечения благосостояния в Японии, Э.Фогель признает, что в своей долгосрочной стратегии после второй мировой войны японские руководители делали ставку прежде всего на промышленный рост, затем на заработную плату и потребление и лишь после этого на благосостояние. Еще и в 1973 г. только 20% государственных расходов в Японии шло на социальные нужды, тогда как в Англии - 26, в США - 28%, в других странах Западной Европы - еще больше (с.186). В конце 60-х годов в условиях возросшего внимания к проблемам пожилых и старых людей пенсионные выплаты стали быстро расти¹⁾. Но, исключая помощь больным и старикам, другие формы государственного обеспечения благосостояния в Японии по американским стандартам незначительны. Платежи в рамках страхования по безработице невелики, так как уровень безработицы в Японии низок. Компании находят более дешевым создание собственных фондов и оплату в случае необходимости скрытой безработицы, чем поддержку громоздкой бюрократической системы страхования по безработице, поддерживающей уже уволен-

¹⁾ В Японии действуют две основные государственные пенсионные системы - одна для бывших наемных работников и другая, так называемая общенациональная пенсионная система, распространяющаяся как на более молодых граждан, которые платят взносы, так и на пожилых и старых граждан, не плативших взносы. Всего на эти две системы приходится около 90% всех выплачиваемых в стране пенсий. По первой системе в 1971 г. 1220 тыс. бывших наемных работников получили 176 млрд. иен (почти 1 млрд. долл.), а в 1976 г. 2400 тыс. чел. получили 950 млрд. иен (свыше 5 млрд. долл.). В рамках общенациональной системы пенсий среди граждан, не делавших взносы, в 1973 г. 4400 тыс. чел. получили 165 млрд. иен (менее 1 млрд. долл.), а в 1976 г. 5100 тыс. чел. получили 706 млрд. иен (почти 4 млрд. долл.), тогда как среди граждан, делавших взносы, в 1973 г. 750 тыс. чел. получили 50 млрд. иен (менее 300 млн. долл.), а в 1976 г. 3000 тыс. чел. получили 563 млрд. иен (почти 3 млрд. долл.) (с.188).

ных работников. Продолжительность получения безработным пособия обычно короче, чем в западных странах. По закону все рабочие моложе 30 лет и со стажем менее года могут получать его не более чем в течение 90 дней, а обычно этот срок оказывается еще короче. В Японии меньше, чем в США, программ помощи. Исключая помощь, получаемую по болезни и в старости, японцы не чувствуют себя вправе рассчитывать на государство в вопросах обеспечения благосостояния. Получение соответствующей помощи считается позорным, а предоставляется она крайне скупо. Гораздо большая ответственность за благосостояние индивида возлагается на его семью (включая неблизких родственников) и на организацию, в которой он работает.

Развивая не общенациональное, а групповое обеспечение благосостояния, японское государство, по мнению Э.Фогеля, взяло за образец бисмаркианскую модель сведения до минимума прямого вмешательства государства в обеспечение благосостояния и поощрение им соответствующих программ частных организаций. В основе этих программ не всегда лежала бескорытная благотворительность: многие из них первоначально затрагивали только производительных рабочих (с целью сохранения здоровья у трудового населения), но впоследствии были распространены и на нетрудовое население. Система обеспечения благосостояния не населения в целом, а отдельных категорий занятых встречает спокойную, но энергичную поддержку крупных предпринимателей: в больших компаниях на обеспечение благосостояния тратится вдвое больше, чем требуется по закону. Эти предприниматели противятся введению общенациональной системы обеспечения благосостояния, так как не хотят увеличения налогов. Но, может быть, еще важнее их заинтересованность в сохранении своего преимущества в этой области над мелкими хозяевами, поскольку, если наемному работнику предлагается равное жалование в крупной и мелкой компании, он предпочтет работать в

первой из них как обеспечивающей большую безопасность в длительной перспективе. Это более широкое чувство безопасности усиливает идентификацию работника с компанией.

В обеспечении благосостояния в японской и американской фирме акцент делается на разные формы. В США к ним относятся редко встречаемые в Японии длительные отпуска и длительные оплачиваемые перерывы по болезни. Зато в Японии примерно 7% населения живут в домах компаний. Еще 50% (почти столько же, как и в США) живут в собственных домах и более половины средств, которые работники занимают на покупку дома, поступает к ним от их предпринимателей по пониженной процентной ставке. Так, в 1975 г. она в среднем составляла 3-4% против 9-10%-ной средней ставки (с.191). Даже мелкие компании часто арендуют жилье и сдают его со скидкой своим работникам. Многие упоминавшиеся выше льготы, которыми пользуются в компаниях прежде всего работники с большим стажем, с трудом поддаются стоимостной оценке, но очевидно, что в целом в японской компании благосостояние обеспечивается лучше, чем в американской компании. При этом, избегая юридического закрепления своих обязательств японские компании сохраняют возможность лучше вознаграждать самых преданных и ревностных работников, особенно при распределении жилищных кредитов, мест в компанейских домах отдыха и при повторном трудоустройстве старых работников.

Стремление японского правительства сохранить устойчивые связи между индивидом и его компанией особенно отчетливо проявилось в новой программе, действующей в структурно больных отраслях с 1975 г. По этой программе, если предприниматель не производит увольнений, государство компенсирует ему 1/2 (а в мелких и средних компаниях - 2/3) заработной платы лишних работников. За январь 1975 - апрель 1977 г. такую субсидию для оплаты примерно 29 млн. человеко-дней 3,5 млн. лишних работников получило около 70 тыс. пред-

приятий (с.193). Хотя, по утверждению менеджеров структурно больных отраслей, этой субсидии совершенно недостаточно, само ее существование представляется Э.Фогелю привлекательным способом поддержания социальной стабильности и привязанности компании к отдельному работнику, чего не достаёт Америке.

Хотя в создании чувства безопасности трудно соперничать с крупными компаниями, независимые профессионалы и мелкие предприятия объединяются в группы не только для оплаты обязательных видов обеспечения благосостояния, но и для предоставления своим членам на коллективной основе дополнительных социальных льгот. Аналогично в деревне сельскохозяйственные кооперативы, в которые входят все крестьянские хозяйства, фактически предоставляют широкий набор социальных льгот своим членам. Крестьяне производят через кооператив обязательные платежи на обеспечение благосостояния, а кооперативы инвестируют эти средства более надежно, чем смогли бы отдельные крестьяне. К 1970 г. кооперативы накопили 5 трлн. иен (почти 20 млрд. долл.) сбережений 5 млн. крестьянских хозяйств, а в 1976 г. сумма сбережений достигла 14 трлн. иен (почти 80 млрд. долл.), а средние размеры сбережений одного хозяйства – почти 3 млн. иен (почти 16 тыс. долл.) (с.194). В результате инвестирования сбережений фермер располагает в старости бóльшим доходом, чем ему позволило бы получать обязательное социальное обеспечение само по себе. Эквивалентом системы социального обеспечения выступают и семейная ферма, на которую возвращается работник – отходник в старости, и чрезвычайно разветвленная в Японии сеть розничной торговли.

Кроме того, как городские, так и сельские семьи в Японии сами заботятся о материальном обеспечении стариков, хотя, возможно, наметившееся в 70-е годы быстрое увеличение пенсионных выплат ослабит бремя, лежащее на семьях. В

1973 г. японцы откладывали 20% располагаемого личного дохода, тогда как американцы только 8% (с.195). Во второй половине 70-х годов норма семейных сбережений стала еще выше, особенно в семьях, где глава семьи приближался к пенсионному возрасту. Теперь на старость предназначается бóльшая часть сбережений, чем прежде, когда семьи чаще заботились о накоплении средств для покупки домашней утвари, самого жилья и предоставления образования детям¹⁾.

Важная роль в заботах о стариках по-прежнему принадлежит японским семьям. В 1953 г. 81% японцев старше 65 лет жили с детьми, но и к 1974 г. этот показатель снизился только до 74%. В 1973 г. 79% престарелых супружеских пар старше 65 лет жили с кем-то из детей, тогда как в Дании, США, Англии — 14-18%. Среди вдовцов и вдов эта цифра была в Японии еще выше — соответственно 82 и 84%. Только примерно 10% японцев старше 65 лет жили в полном одиночестве (с.196).

Сохраняя крепкие связи с семьей, многие старики в Японии не утрачивают и трудовой активности. В 1973 г., когда общий показатель трудовой активности (доля работающих в населении производственного возраста) равнялся в Японии и США соответственно 48 и 40%, среди мужчин старше 65 лет продолжали работать в Японии 47, а в странах Северной Америки и Западной Европы — 15%. В 1976 г. в Японии продолжали работать 43% мужчин и 15% женщин старше 65 лет (с.196-197). С заметной трудовой активностью старших японцев и их причастность к делам семьи и связана их

¹⁾ В отличие от США, где, по утверждению Э.Фогеля, практически не наблюдается сбережение семьями средств для получения детьми образования, в Японии семьи четко осознают свою ответственность за образование своих детей и с этой целью делают сбережения. Члены семьи в Японии принимают на себя также гораздо большую, чем в Америке, ответственность при уходе за больными. Это поощряется в японских больницах, где родственникам больного предоставляются условия для отдыха и приготовления пищи.

относительно высокая удовлетворенность жизнью, хотя, по признанию Э.Фогеля, до недавнего времени такой жизненный стиль из-за малого размера пенсии оставался необходимостью¹⁾. И все же, поскольку индивиды в японокких семьях приучаются бознавать потребности других членов семьи, они легче, чем американцы, приспособились к совместному проживанию в семье трех поколений.

В 60-е годы, когда по уровню экономического развития Япония приблизилась к западным странам, ее политики начали говорить о необходимости уравновесить экономический рост большими расходами на социальные нужды, и поток средств в сектор обеспечения благосостояния расширился. Но к середине 70-х годов руководители государства и лидеры делового мира сначала спокойно, а затем все оживленнее начали выражать в уклончивых публичных высказываниях новую концепцию. Суть ее - в нежелательности для Японии такого же "государства благосостояния", как в Англии, Швеции и США с "высоким уровнем благосостояния и высоким бременем государственных расходов". Осознавая непопулярность этой концепции, японские лидеры не выдвигают ее в качестве лозунга, но в скрытой форме (в виде утверждений, что "в период низких темпов роста с перенапряженным бюджетом некуда взяться денежным средствам") время от времени она прокатывается в средства массовой информации. Японские руководители предпочитают сохранять приток капиталов в производительные сектора экономики, поощрять участие деловых организаций и семей в обеспечении благосостояния и дополнять их усилия только в случае необходимости.

За этим, по мнению автора, стоит один из принципов

¹⁾Основной же недостаток японской системы разрозненных программ обеспечения благосостояния Э.Фогель видит в неравномерности льгот, предоставляемых работникам крупных компаний и прочим лицам.

японского подхода к обеспечению благосостояния (в широком смысле), согласно которому все должны обладать возможностью работать, а тот, кто работает и отдает все силы своей организации, нуждается в соответствующем уходе. С точки зрения японского бизнесмена, рядовой работник в Англии, Швеции или США утратил желание работать, а различие между низкооплачиваемым работником и получателем пособия в этих странах слишком мало для сохранения сильной привязанности индивида к своей организации. Поэтому, несмотря на рост социальных выплат, чиновники различных японских министерств стремятся сохранить в своей стране это различие. Например, чиновники из министерства финансов следят за тем, чтобы налоговая политика поощряла индивидов делать сбережения и принимать на себя ответственность за других в компании и в семье.

На Западе, как считает Э.Фогель, лицо, живущее на пособие, не столько ценит то, что оно получает, сколько испытывает раздражение по поводу того, чего оно не получает. Возникающий круг фрустрации, отсутствия трудовой мотивации, непривлекательности такого индивида для работодателя и утраты им самоуважения имеет разрушительные последствия для "социальной ткани" во многих западных странах. Японцы не склонны восхвалять свою окромную государственную систему обеспечения благосостояния, но, путешествуя по Америке, они неизменно бываю поражены жалким характером американских трущоб, отсутствием уважения к общественной собственности и общей деградацией американских городов. "Как это ни парадоксально для американцев, японцам со слабо финансируемой системой обеспечения благосостояния (исключая заботу о здоровье и пенсии) гораздо лучше, чем нам, удастся избежать отчаяния, лежащего в основе деградации", — делает вывод Э.Фогель (с.202). Имеющиеся в избытке возможности найма помогают поддерживать высокий мораль-

ный дух, чувство цели и самоуважение, что компенсирует недостаточные социальные выплаты. "Короче говоря, японцы оказались способны обеспечивать благосостояние населения без того, чтобы поставить многих (исключая самых старых и немощных) в экономическую зависимость от государства и сделали это таким образом, что усилили свои коммунитарные идеалы" (с.203).

Эффективность борьбы с преступностью в Японии, по мнению Э.Фогеля, отчасти объясняется готовностью, с которой японские граждане вызывают полицию (по одному для всей Японии телефонному номеру), быстротой прибытия полиции по вызову (в 1976 г. в среднем через 3 мин. 23 сек., с.205), тщательностью расследования, возможной благодаря выделению большого числа полицейских по каждому делу. Еще более важные причины японских успехов в контроле за преступностью Э.Фогель уматривает в высоком профессионализме полицейских и активной помощи, оказываемой полицией общественностью. Низкий уровень отчуждения в японоком обществе, вызывающего преступные действия, связывается им также с распространенной гордостью индивида за свою работу и место работы. Японцы чувствуют, что их трудовые усилия будут вознаграждены и что их согласие с общественными нормами выгодно для них и их семей. К тому же, поскольку Япония - относительно стабильное общество с сильно развитым групповым членством, приверженность японцев своим группам и поддержанию порядка прочно объединяет их против угроз его нарушения. В свою очередь вследствие того, что индивид в Японии рассматривается как член группы, появление в ее составе девианта подорвало бы ее репутацию, и группа оказывает значительное давление на потенциального девианта, чтобы он следовал общепринятым нормам.

Э.Фогель признает более перспективным для Америки не извлечение выгоды из отдельных уроков, даваемых Японией в различных сферах, а разработку "объединенной программы извле-

чении выгоды из японского опыта" (с.232). В ее состав, по его мнению, обязательно должны быть включены следующие элементы: 1) структурная и торговая политика; 2) подготовка бюрократической элиты; 3) поощрение коллективистских ценностей в сознании американцев; 4) объединение интересов (различных общественных групп и слоев).

I. Структурная и торговая политика. В прошлом "экономическая философия Америки" заключалась в сохранении свободного функционирования рынка. Возможно, признает автор, что и в наши дни рыночные силы смогли бы постепенно исправить диспропорции и приостановить быстрое падение отраслей, в которых Америка проигрывает конкуренцию с другими странами, но отрицательные гуманитарные, социальные и политические последствия ожидания достижения нового равновесия благодаря действию рыночных сил становятся труднопереносимыми. Не пытаясь заменить рынок "государственным социализмом", Япония признает основополагающую важность рыночных сил, но стремится институционально подкреплять намечающиеся долговременные тенденции. Япония выступила пионером в разработке структурной и внешне-торговой политики, и многие западноевропейские страны поспешили последовать ее примеру. "Правительство в США, несмотря на все имеющиеся у него ресурсы и возможности, не может позволить себе и далее уклоняться от более определенного руководства экономикой посредством внешнеторговой и структурной политики, если США хотят сохранить позиции мирового лидера и оптимальное качество жизни своих граждан" (с.232). Для этого необходимо определить те отрасли американской экономики, продукция которых может быть конкурентоспособной на мировых рынках, и поддерживать их с помощью кредитно-финансовой и фискальной политики, антимонопольного законодательства и административного сотрудничества; обеспечить временное смягчение положения в тех отраслях, которые не могут сохранять конкурентоспособность

(например текстильной промышленности), и руководить постепенным свертыванием в них производственных мощностей, пока их персонал проходит переподготовку; защищать на торговых переговорах крупные и сильные отрасли, которые могут оказаться эффективными, вместо того чтобы тратить свой политический капитал на защиту мелких умирающих отраслей; добиться достаточного понимания этих общих проблем деловыми кругами и профсоюзами и обеспечить их более устойчивой и предсказуемой правительственной политикой; наметить постоянную программу экономического развития, основанную на тщательном изучении роли, которую играют в будущем различные отрасли американской экономики.

2. Подготовка бюрократической элиты. Способность обеспечивать общество долгосрочными ориентирами развития, считает Э.Фогель, требует преемственности—последовательности руководства на высшем уровне. Долгосрочную политику невозможно осуществлять, если все важнейшие чиновники меняются каждые два—четыре года. "Проблемы столь сложны, что смысленные непрофессионалы, привлекаемые меняющимися политическими лидерами, не могут соперничать с небольшим ядром высокоодаренных и самоотверженных профессионалов в различных областях, которые получали бы самую лучшую подготовку, воспринимали бы самые прогрессивные идеи, рождающиеся в частных и правительственных группах в Америке и за границей, и проходили бы закалку в качестве низовых сотрудников государственного аппарата, работающих по проблемам, с которыми они столкнутся, приобретя большую ответственность" (с.233). Американская бюрократия в настоящее время слишком многочисленна и неповоротлива, а ее способности слишком неоднородны для того, чтобы эффективно координировать и направлять развитие в различных сферах общества. Вначале для создания ядра ведущих специалистов в него потребуется привлечь некоторых из самых

способных бюрократов среднего возраста и не работавших в государственном аппарате специалистов. Но в дальнейшем, предлагает автор, должна быть создана система отбора и подготовки небольшого числа самых одаренных молодых людей из каждого нового поколения. Наряду со всесторонней подготовкой и опытом практической работы им следует предоставлять широкие права и материально стимулировать их пребывание в составе бюрократической элиты до их увольнения в сравнительно раннем возрасте. Они должны получить полномочия для разработки и контроля за исполнением долгосрочных программ в подконтрольных им сферах. Отбор вспомогательного персонала для Белого дома должен производиться только из числа бюрократической элиты. Следует также поощрять ее связь с конгрессом и руководством частных организаций для достижения взаимопонимания, необходимого для эффективного проведения политики.

3. Поощрение коммуналистских ценностей в сознании американцев. Хотя бизнесмены в США признают, что тип эталонного независимого дельца-ковбоя неуместен в эру сталкивающихся со сложными проблемами крупных организаций, тем не менее они оплакивают уходящее индивидуалистическое прошлое Америки. По-видимому, и остальным американцам свойственны те же пристрастия, судя по поддержке, которую получают обаятельные критики организаций, и критике, которую навлекают на себя усердные администраторы, стремящиеся держать в руках свои организации. Традиционное уважение к частным правам и свободам в Америке заслуживает того, чтобы быть сохранным, но его необходимо сбалансировать с равной заботой об общественной ответственности и интересах группы или общества в целом. "Под видом защиты свобод мы поддерживали эгоизм и своекорыстие и подрывали групповые и общественные интересы" (с.235). Японцы, считает автор, занимают передовые позиции по превращению крупных ор-

ганизаций в места, где люди получают удовольствие. Американцы склонны воспринимать организацию как внешнюю силу, сдерживающую свободного индивида, японцы же с раннего детства усваивают ценность жизни в коллективе. Они стремятся сделать более приятной школьную жизнь или производственную жизнь. Непреклонно добиваясь самоотдачи от каждого индивида, они могут рассматривать эту самоотдачу как нечто должное и сосредоточивать усилия на поощрении духа товарищества на играх, церемониях, вечерах и празднованиях. Служащие остаются на своих рабочих местах во время отпусков и уик-эндов во многом потому, что они получают удовольствие от царящего там духа товарищества. В отличие от Японии в Америке "коммуналистские ценности, столь необходимые для успешной жизни в группе, которыми мы когда-то дорожили в наших деревнях и городках, не были возрождены в современных городах и сложных организациях" (с.236).

4. Объединение интересов. Для решения сложных проблем международной торговли, энергетики, контроля за окружающей средой и перестройки пришедших в упадок отраслей требуется высокий уровень сотрудничества между компаниями одной отрасли и между компаниями и правительством США. Сейчас же юридическая рискованность совместной деятельности поощряет заключение компаниями частных соглашений о бюрократами и политическими деятелями. Поэтому Э.Фогель призывает скорректировать антитрестовское законодательство так, чтобы облегчить сотрудничество независимых компаний, противопоставляя опасностям монополии и олигополии не жесткие юридические процедуры, а гибкое административное руководство. Объединению интересов способствуют частые встречи представителей различных групп не по какому-то специальному вопросу, а в целях культивирования дружбы и доверия, которые оказываются бесценными при проведении в

дальнейшем трудных переговоров. Руководство американских профсоюзов и менеджеры, сетует автор, почти всегда встречаются друг о другом в результате конфронтации, а в Японии частые неформальные встречи между ними создают основу для взаимопонимания и уменьшения антагонизмов. Когда различные группы в Японии посылают представителей для переговоров, они используют не адвокатов, а посредников, известных своими способностями завоевывать благодаря личной репутации и социальному положению доверие всех групп. "Американцам легче победить в споре, а японцы легче достигают соглашения" (с.237).

В заключение своей книги Э.Фогель высказывает мнение, что по крайней мере в течение ближайших 10 лет руководство японским обществом, присущие ему сплоченность и групповая поддержка, по-видимому, позволят Японии оставаться высокоэффективным постиндустриальным обществом без каких-либо существенных изменений в ее институтах.

И.П.Лебедева,
А.И.Соколов

**ЯПОНСКИЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
В ОЦЕНКЕ П. ДРАКЕРА
(Обзор)**

1. Дракер П. Чему мы можем научиться у японского менеджмента?

Drucker P.F. What we can learn from Japanese management. - Harvard business rev., Boston, 1971, vol.49, № 2, p.110-122.

2. Дракер П. Япония готовится к суровым временам.

Drucker P.F. Japan gets ready for tougher times. - Fortune, Chicago, 1980, vol.102, № 9, p.108-114.

3. Дракер П. Истоки японских достижений.

Drucker P.F. Behind Japan's success. - Harvard business rev., Boston, 1981, vol.59, № 1, p.83-90.

Крупный специалист по менеджерским проблемам, лауреат одной из наиболее престижных в США Тейлоровской премии профессор Питер Дракер известен в американских промышленных и деловых кругах как ведущий консультант по японской экономике и бизнесу. Он неоднократно бывал в Японии, где консультировал японских бизнесменов и вел переговоры по делам ведущих американских фирм. Дракер является почетным доктором Университета Нихон (г.Токио).

В реферируемых работах рассматриваются уроки японского менеджерского опыта для Запада и социально-экономические аспекты развития Японии с точки зрения общих тенденций ведущих стран современного капиталистического мира.

В статье "Чему мы можем научиться у японского менеджмента?" (I) Дракер рассматривает японский вариант решения трех основных для развитых капиталистических стран менеджерских проблем: 1) принятие эффективных решений; 2) гармонизация гарантий занятости с другими важными для компаний вопросами, такими, как производительность труда, эластичность затрат на рабочую силу и отношение к нововведениям; 3) подготовка молодых высококвалифицированных менеджеров. Принципы и подходы, используемые японцами при решении этих проблем, совершенно отличны от западных. "Эти политические меры, хотя и не являются ключом к японскому "экономическому чуду", но безусловно составляют основные факторы поразительно быстрого роста Японии в течение последних 100 лет и особенно экономического роста и достижений Японии последних 20 лет" (I, с.110).

Принятие эффективных решений осуществляется в Японии на основе принципа "консенсуса". Японцы широко дебатировали предложенный вариант решения до тех пор, пока не будет достигнуто полное согласие по нему. И только тогда принимается решение. Благодаря такой системе принятия решений японцам нередко удавалось и сейчас удается совершить резкий поворот на 180° и прийти к радикально противоположному решению. Ключ к такого рода поведению - в различном понимании "принятия решения" в Японии и на Западе. У западных менеджеров акцент приходится на "ответ на вопрос". Для японцев же основным элементом принятия решения является "определение вопроса". Важным и решающим шагом считается выяснение того, есть ли необходимость в решении и о чем решение. Ответ на вопрос (то, что на Западе считают решением) следует за его определением (I, с.111).

Во время обсуждения проблемы об окончательном варианте ответа ничего не сообщается, это делается с тем, чтобы не вынуждать людей принимать мнение одной из сторон, поскольку встать на одну из сторон — означало бы уже ее победу и поражение другой. Весь процесс сосредоточен на нахождении правильного решения, а не на необходимости принятия решения.

Каковы же выгоды этого процесса и что западные менеджеры могут извлечь из него? Он содействует принятию очень эффективных решений. Хотя сам процесс длится значительно дольше, чем на Западе, но эффективность принятого решения много выше, поскольку после принятия решения на Западе много времени уходит на его "рекламирование" и "покупку" его поддержки.

Японцам же, напротив, абсолютно не требуется никакого времени на "рекламирование" решения. Каждый был "подкуплен" заранее. Японский процесс принятия решения позволяет установить, где в организации будет получен благоприятный ответ на поставленный вопрос, а где он вызовет возражение. Поэтому много времени предварительно уходит на убеждение оппозиционеров или на мелкие уступки им, "что позволяет склонить их на свою сторону, не нарушая целостности решения" (I, с. II2). "Японский процесс принятия решений сфокусирован на понимании проблемы. Желательным конечным результатом являются определенные действия и поведение людей. Это почти наверняка гарантирует, что все альтернативы будут рассмотрены. Внимание менеджмента приковано к самому существенному" (I, с. II3).

Система позволяет принимать только большие решения. Мелкие проблемы, часто даже в тех случаях, когда их решение необходимо, остаются в Японии безо всякого решения. Руководители компаний в Америке ожидают рекомендаций от рабочих групп или групп долгосрочного планирования для того, чтобы принять решение, т.е. для них существует одна альтернатива —

рекомендация этих групп. Для японцев, однако, наиболее важным является само понимание имеющихся альтернатив. Они, как и мы, своевольны, но они дисциплинируют себя, не доверяясь рекомендациям до тех пор, пока полностью не определили вопроса и не использовали процесс получения консенсуса для полного выявления альтернатив. В результате они с меньшей вероятностью, чем мы, могут оказаться узниками своих предвзятых ответов" (I, с.113).

Анализируя далее систему пожизненного найма, Дракер отмечает, что гарантия занятости и система оплаты труда в соответствии с выслугой лет очень благоприятны для японских рабочих, но в то же время на японских предприятиях нет ожидаемой западным бизнесменом строго фиксированной структуры издержек на рабочую силу. "В действительности же Япония обладает замечательной эластичностью издержек на рабочую силу и самой рабочей силы" (I, с.114). Система обязательного ухода на пенсию в возрасте 55 лет делает эти издержки более эластичными, чем в большинстве стран Запада. Она "гармонизирует весьма оригинальным способом потребности рабочих в гарантии занятости и дохода с необходимыми для экономии эластичными трудовыми издержками" (I, с.114).

В действительности большинство японских компаний, особенно крупных, увольняет значительно большую часть рабочих, чем могут позволить себе западные фирмы. Но делают они это так, что наемные работники остаются под покровительством компании. Груз адаптации к кризисным условиям падает на плечи тех, кто может перенести. При японской системе обязательного ухода на пенсию в 55-летнем возрасте многие "пенсиснери" при благоприятной конъюнктуре часто остаются работать в компании, но переводятся из разряда постоянных рабочих во временные и получают только треть заработной платы постоянного рабочего.

Для западных менеджеров японская система интересна прежде всего с точки зрения того, как она удовлетворяет

две противоречивые потребности: 1) гарантию занятости и доходов и 2) эластичность, адаптивность трудовых ресурсов и издержек на рабочую силу. При высоком уровне доходов американских рабочих они все же лишены той психологической гарантии занятости, которая столь характерна для японского общества. У рабочего в Японии есть глубокая убежденность в том, что "ему не нужно заботиться о получении работы и своем доходе. Мы же боимся" (I, с.115).

В японском обществе в отличие от американского и у стариков, и у молодежи есть чувство уверенности. "Молодые люди чувствуют, что они могут надеяться на гарантию занятости и постоянный рост доходов в то время, когда подрастают их дети; старые люди чувствуют, что они все еще нужны, все еще полезны обществу, а не являются его обузой" (I, с.115). В японской системе есть много своих недостатков, но основной японский принцип труда, "очевидно, имеет больше смысла и более эффективен, чем дорогостоящие лоскутные решения, которые не позволяют нам справиться с самой проблемой. Экономически можно сказать: мы имеем больше гарантий, и в нашей системе мы, конечно, платим больше для этого. Но мы не получили того, что создает японская система, — психологической убежденности в гарантии занятости и дохода" (I, с.115).

Еще один важный урок, который американские менеджеры могут извлечь из японского опыта, состоит в том, что необходимо предоставлять выгоды, идя навстречу желаниям особенно важных групп наемных работников. В противном случае они будут для самих предпринимателей скорее "затратами", чем "выгодами".

В психологической убежденности в гарантии работы и дохода — основа наиболее важного "секрета" японской экономики: готовности японских рабочих принимать непрерывные изменения в технологии и в производственных процессах и считать рост производительности выгодным как для рабочего,

так и для компании. Секрет такой установки японских рабочих лежит в том, что японцы называют "постоянным производственным обучением". Это означает, во-первых, что каждый работник, вплоть до высших менеджеров, рассматривает производственное обучение как обязательную часть своей работы, что резко контрастирует с обычной для Запада практикой производственного обучения, там человек учится для приобретения новой профессии или для перехода на новое место работы. Западное производственное обучение сфокусировано на продвижении; японское — на исполняемой работе.

Во-вторых, японские работники обучаются не только своей профессии по роду работы, но и всем видам работы на уровне своего рабочего места независимо от того, каков этот уровень.

Результатом такой практики является "встроенность" заботы об улучшении качества работы и трудовых процедур в систему, т.е. новый механизм, новый процесс или новая организационная схема становятся средством для самоусовершенствования. Японский предприниматель вводит новую технику или новое производство прежде всего через систему производственного обучения. В результате эти нововведения не встречают никакого сопротивления со стороны рабочих. Другая выгода от этой "встроенности" состоит в росте производительности труда. На Западе учатся до достижения определенного уровня, и тогда считается, что работнику нет необходимости более учиться.

В Японии также есть стандарты мастерства для различного рода работ, но японцы продолжают учиться и после достижения этих стандартов. Японец после достижения стандартного уровня идет дальше не столько за счет большего объема работы, сколько за счет "ловкости". В общем японцы убеждены, что чем старше работник, тем он более производителен.

В Японии из-за господства системы "постоянного производственного обучения" работник овладевает всеми видами

работ на уровне своего рабочего места, но при строгой специализации у него нет "туннельного видения", характерного для западного рабочего. Будучи чистейшим "специалистом" в своей области работы, он остается в то же время истинным "генералистом" в своих знаниях, в своем видении и в том, как он сам чувствует свою ответственность за результаты деятельности своей организации.

В западной системе производственного обучения главное место отводится производственной функции рабочего, другие важные для жизни его организации области знания, виды работ и функции игнорируются. "Подход же должен быть совершенно противоположным: если молодой человек приобрел основы специальности, он должен быть систематически связан со всеми другими сферами бизнеса... Только таким путем мы можем надеяться помешать высококвалифицированным специалистам и менеджерам завтрашнего дня стать узковедомственными", — резюмирует Дракер уроки японского опыта "постоянного производственного обучения" для Запада (I, с. II9).

Японский стиль подготовки высших менеджерских кадров может удивить западного специалиста, поскольку он, по их представлениям, должен быть направлен на формирование "робких" и "посредственных", не столько инициативных, сколько конформных людей. Молодые люди, поступившие в компанию сразу же после окончания университета, знают, что им гарантировано продвижение на основе принципа старшинства независимо от того, насколько они хорошо справляются с работой. "Действительно, каждый молодой менеджер или квалифицированный специалист в японской организации, будь то деловой или правительственной, знает, что он скорее может надеяться на помощь в том случае, когда к нему хорошо относятся коллеги, чем возвыситься самому благодаря своей яркости или агрессивности" (I, с. II9).

В течение 20 или 25 лет молодой менеджер должен демонстрировать свои способности к конформизму, умение делать

то, о чем его просят, и выказывать свое уважение и почтение. Так продолжается до 45 лет, когда наступает "судный день": тогда очень небольшая группа кандидатов попадает в ряды "высших менеджеров", т.е. становится директорами компании, на которых не распространяются законы обязательного ухода на пенсию в возрасте 55 лет; остальные же занимают низшие позиции, начиная с "начальника отделения или цеха", и обязаны в 55 лет уйти на пенсию.

Казалось бы, такая система не позволяет воспитывать активных и предприимчивых менеджеров, которые могли бы вывести страну на передовые позиции в мире. Но Дракер считает, что именно эта система способствовала формированию такого типа менеджера. "Именно из-за того, что у японских менеджеров есть "пожизненный наем" и они не могут быть, как правило, ни уволены с работы, ни перемещены, из-за того, что продвижение по службе в течение первых 25 лет трудовой жизни человека осуществляется только по принципу старшинства, японцы сделали заботу о воспитании своих молодых кадров первой ответственностью высшего менеджмента" (I, с.120). Основной заботой и работой высшего менеджмента является воспитание молодых менеджеров, и это осуществляется в Японии через "неформальную цепочку" средних менеджеров, действующих как "крестные отцы" молодых сотрудников в течение первых десяти лет их карьеры в компании. Этот "крестный отец" никогда не является прямым начальником молодого сотрудника и не входит в число руководителей его отдела, он, как правило, из числа тех людей, которые не попали после 45 лет в ряды высшего менеджмента и не могут создать своих фракций, но это высокоуважаемый человек из верхней прослойки среднего менеджмента, который берет на себя заботу о воспитании менеджерских кадров в неформальных контактах с молодежью. "Крестный отец" имеет тесные связи с высшим руководством, и именно он своим отзывом может решить судьбу молодого специалиста. Дракер, говоря о возмож-

ности использования японского опыта подготовки деловых кадров в Америке, отмечает: "Концепция крестного отца может быть слишком патерналистична для нас на Западе; она может быть также слишком патерналистична для молодых японцев. Но необходимость в какой-то системе, гарантирующей молодым менеджерским кадрам и кадрам высококвалифицированных специалистов специальную заботу со стороны старших, становится слишком острой в этот век "разрыва между поколениями" (I, с.122).

В заключение Дракер отмечает, что японский менеджерский опыт со всеми его достижениями не может дать ответа на все стоящие перед Западом проблемы, но он содержит ответы на некоторые из его наиболее острых проблем, помогает решить некоторые из насущных задач и указывает направление поисков. "Было бы глупо пытаться имитировать японцев, но мы можем попробовать следовать их примеру" (I, с.122).

В статье "Япония готовится к более суровым временам" (2) Дракер рассматривает современную экономическую политику Японии с позиции общих проблем, стоящих сегодня перед развитыми странами капиталистического мира.

В сегодняшней Японии скорее, чем удовлетворение ее успехами в конкурентной борьбе, превалирует озабоченность ее уязвимостью и слабостями. У Дракера после поездки в Японию сложилось впечатление, что можно ожидать "весьма энергичного сдвига в международной экономической политике Японии" (2, с.108). Японцы сегодня убеждены, что конкурентная борьба в мировой экономике будет расти и выгоды от этой борьбы будут не на стороне Японии. На основе этой убежденности в стране сложился новый консенсус. "Главное в этой растущей мировой конкуренции - не ее обострение в области сырья, энергетических ресурсов, хотя оно может быть и будет достаточно серьезным. Это будет конкуренция за низкие издержки в сфере физического труда в трудоемком промышленном производстве в "третьем мире" (2, с.108).

Из-за низкого уровня рождаемости в Японии в течение последних 20 лет и значительного роста уровня образования страна в ближайшем будущем должна неизбежно оказаться перед проблемой роста затрат на рабочую силу в обрабатывающей промышленности, что уже сегодня заставляет японских предпринимателей серьезно думать о проблеме проникновения в страны "третьего мира". Эта проблема послужила основой для нового консенсуса в области национальной политики. Дракер называет три главных пункта этого консенсуса. Во-первых, "национальная политика должна основываться скорее на интернациональных, чем на внутренних целях. Целью должны стать могущество и производственная мощь во внешнем мире" (2, с. IIО). Во-вторых, "международная стратегия должна строиться скорее на основе экономики, чем политики" (2, с. III). В-третьих, экономическая стратегия Японии должна основываться на тех отраслях промышленности, которые обеспечили бы Японии возможность использования богатых ресурсов образованной молодежи и в то же время позволили бы ей оплачивать свой импорт продовольственных товаров, сырья и нефти.

Возможно, наиболее новый и наиболее важный вывод относительно японской экономической политики заключается в том, что Япония должна будет взять на себя инициативу предоставить работу обильным ресурсам "третьего мира", большому числу молодых людей, которые могут быть заняты на традиционных работах в области обрабатывающей промышленности. "Только организовав обрабатывающую промышленность третьего мира на экспорт... Япония сможет завоевать лидерские позиции - экономически, морально и политически - в мире завтрашнего дня" (2, с. III). Относительно достижения "национального консенсуса" в вопросах экономической политики свидетельствуют, по мнению Дракера, и результаты последних парламентских выборов, принесших новую ("полную") победу консерваторам, ставящим в своей политической борьбе акцент на примате экономических целей частного бизнеса.

"Согласие" достигнуто не только в политике, но и в стратегии, где акцент приходится на автоматизацию в двух ее вариантах - "роботизации" и "подлинной автоматизации". Те процессы и этапы производства, которые не могут быть автоматизированы, по мнению многих японцев, следует перевести за границу. Важным направлением японской стратегии должно стать активное участие в многонациональных компаниях. Японская "многонациональная экспансия" идет сегодня очень быстрыми темпами. Особенно интенсивны "многонациональные операции" японцев в странах "третьего мира", где они выступают "как организаторы обрабатывающей промышленности на экспорт, чего ни американцы, ни европейцы не делают в такой же мере" (2, с.112). Это движение японского бизнеса идет сегодня полным ходом. Хотя новый "консенсус" относительно политики Японии наталкивается и будет наталкиваться на противодействие как внутри страны, так и вне ее, резюмирует Дракер, "остается существенным и, возможно, очень важным тот факт, что Япония, единственная из всех развитых стран свободного мира, имеет политику или по крайней мере экономическую политику. Это первая пост-кейнсианская политика в развитых странах мира. И, вероятно, единственная политика в современном мире развитых стран, которая была поддержана консенсусом самого широкого спектра интересов, точек зрения и даже идеологий" (2, с.114).

В статье "Истоки японских достижений" (3) Питер Дракер на основе изучения японского опыта пытается определить "правила управления экономикой в плюралистическом обществе", поскольку "Япония - в настоящий момент единственная из ведущих индустриальных стран мира - обратилась к определению правил комплексного плюралистического общества крупных организаций в условиях современного мира быстрых изменений и растущей взаимозависимости" (3, с.90).

Успехи Японии в экономической конкуренции с ведущими

капиталистическими державами объясняются не идентичностью мышления и поведения различных групп интересов и слоев общества (как популярной на Западе модели современной Японии "Джапан инк").

"Вопреки общепринятой вере в чудо "Джапан инк" конкурентные успехи японской промышленности не являются результатом единообразия мысли и действия. Это результат чего-то более интересного - правил политического поведения, использующих все разнообразие японской национальной жизни для создания эффективного экономического действия" (З, с.84).

Дракер выделяет четыре основных "нормативных" правила поведения, сформулированных японским предпринимателем и теоретиком менеджмента Сибусава Эйити (1840-1931) и получивших в Японии широкое признание после второй мировой войны. Во-первых, серьезное отношение к принятию экономико-политических решений и их влиянию на производственную мощь японской индустрии, на конкурентную способность японских товаров на мировых рынках и на внешние платежные и торговые балансы Японии. Эта черта стала почти "второй натурой" не только японских политиков в министерствах, в парламенте, в деловом мире, но и ученых, критиков, журналистов. В отличие от американцев японцы остро сознают свою зависимость от импорта сырья, продовольствия, энергии. Во-вторых, у японских предпринимателей в основе их деятельности лежат прежде всего национальные интересы. Интересы своей группы вторичны. В Японии, как ни в одной стране мира, хорошо организованы группы интересов. Каждая из этих групп не лишена своих эгоистических групповых интересов, но если "группа хочет, чтобы ее принимали во внимание и чтобы она имела влияние на процессы принятия решений, она должна начинать действовать, руководствуясь не своими собственными заботами, а национальными интересами" (З, с.86). Японские лидеры делового мира должны думать прежде всего

о национальных интересах, что "заставляет их предпринимать инициативу и формулировать, предлагать и защищать национальные политические интересы прежде, чем они станут проблемами. Это же вынуждает их определять и свои собственные проблемы" (3, с.86). Сопоставляя японский подход с западным, акцентирующим эгоистичные интересы различных групп, Дракер высказывает предположение, что "возможно, японская модель, в которой и лидеры, и сферы специальных интересов определяют легитимность своих действий, исходя из предпочтения национальных интересов, лучше служит неизбежному плюрализму современного индустриального общества" (3, с.87). В-третьих, "лидеры японского бизнеса считают своим долгом... понимать взгляды, поведение, обычаи, экспектации и ценности всех других основных групп своего общества. В то же самое время лидеры чувствуют себя равно обязанными делать свои собственные взгляды, поведение, обычаи, экспектации и ценности известными и понятными. Это требует не публичных отношений в западном смысле этого слова, а скорее частных отношений - отношений, создаваемых не при помощи речей, официальных документов, сообщений в печати, а при помощи продолжительного взаимодействия лиц, занимающих ответственные позиции в процессе принятия политических решений" (3, с.87). Президенты японских компаний не управляют делами своих компаний, у них на это почти нет времени. Все их время уходит на переговоры, даже то время, что формально отведено для внутренних дел. "Они сохраняют контроль за ходом дел, уделяя большое внимание решениям персональных дел лиц, занимающих высшие ранги, и требуя подробные финансовые и плановые отчеты. Но они не управляют - управление они передают более низким уровням руководства" (3, с.87). Высший уровень уделяет все свое время различным заседаниям,

На всех этих заседаниях необязательно обсуждаются дела и тем более собственные дела. Западному человеку "японские беседы" иногда кажутся совсем бессмысленными. Цель

этих заседаний — "не решить что-то, а создать атмосферу взаимного понимания. Когда возникнет проблема, человек знает, куда идти. Один знает, чего ожидать от другого руководителя и его организации, что они могут и хотят сделать и чего они не могут и не хотят. Когда возникает кризис или предоставляется возможность рискнуть, эти немобильные заседатели способны действовать с поразительной быстротой, решительностью и иногда даже без шумихи, поскольку цель всех их заседаний — не создание взаимной любви, согласия или доверия. Она состоит в достижении понимания, почему один не любит другого, не согласен с ним и не доверяет ему" (3, с.87).

Последнее — четвертое — правило японского экономического поведения заключается в признании необходимости осуществлять "взаимодействия между людьми не только на отношениях соперничества, но также и на общем интересе и взаимном доверии" (3, с. 87). До сих пор, отмечает Дракер, отношения соперничества в Японии были более жесткими, чем на Западе. Но жесткость в соперничестве допускалась только тогда, когда отношения между людьми могли быть расторгнуты. "В тех же случаях, когда люди или стороны должны жить вместе, не говоря уже о тех, когда они должны работать вместе, японцы уверены, что в самой основе их отношений присутствует взаимный интерес. И поэтому существующие конфликты и разногласия могут быть закованы в цепи более широких общих забот" (3, с.88).

В тех случаях, когда нужно поддерживать долгие отношения с оппонентом, "японцы склонны подыскивать общую почву" (3, с.88). Этому поиску и посвящены бесконечные заседания. "Все стороны проявляют большую заботу о том, чтобы никакого ущерба не было нанесено общим интересам. Они заботятся также и о том, чтобы не была одержана окончательная победа над отдельными представителями или группами, с которыми

предстоит жить и работать. Японцы знают, что такая победа в войне — это потеря мира. До тех пор пока группы в Японии вынуждены жить вместе, они будут более всего озабочены тем, чтобы сделать свой конфликт скорее взаимно продуктивным, чем одержать победу в абсолютном смысле этого слова. Тогда эти люди добьются общей победы над противником, о котором у них нет общих интересов и который в силу этого может быть уничтожен" (3, с.88).

Четыре описанных правила не считаются обязательными: они скорее нормативны для всеобщей практики, чем дескриптивны. "Обычно в Японии и на Западе утверждают, что эти правила представляют собой уникальные японские традиции и ценности. Но это безусловно не полный, а фактически в общем-то даже и неправильный ответ. Конечно, правила социального и политического поведения составляют часть культуры и должны соответствовать ей или, по крайней мере, быть приемлемыми для нее. В том, как японцы выполняют эти правила, они действуют на самом деле очень по-японски, но сами правила представляют скорее кое-что в традиции, чем вполне определенную японскую традицию. Они являют собой выбор среди очень разных, но равно традиционных альтернатив" (3, с.89). Некоторые из этих правил; по мнению автора, имеют весьма "сомнительный" фундамент в японской традиции. Современная "индустриальная гармония" в Японии, хотя обычно ее относят к старым культурным ценностям, резко контрастирует с полной конфликтов и кровавых столкновений историей отношений между господствующими классами и эксплуатируемыми в японской истории прошлых времен.

Как руководство для индустриального поведения правила получили общее признание только после второй мировой войны. В четырех правилах предложены ответы на те вопросы, которые волнуют сегодня все индустриально развитые страны мира: "Как может комплексное современное общество, плюралистическое общество в эпоху быстрых изменений быть эф-

ффективно управляемым? Как может оно извлечь продуктивную пользу из напряженностей и конфликтов? Как может оно вычленить единство действий из разнообразия интересов, ценностей и институтов? И откуда оно может черпать силу и сплоченность, будучи окружено и даже зависимо от множества конкурирующих сил" (3, с.90).

Л.М.Ермакова

ВЫСОКОРАЗВИТАЯ ТЕХНИКА И ЯПОНСКАЯ СТРУКТУРНАЯ
ПОЛИТИКА: СТРАТЕГИЯ ДЛЯ АМЕРИКАНСКИХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДЕЯТЕЛЕЙ

High technology and Japanese industrial policy;
A strategy for US policymakers / Subcomm. on
trade of the Comm. on ways a. means, US House
of representatives. - Wash.: Gov. print. off.,
1980. - XIII, 73 p. - (Comm. print. / 96th Congr.,
2d sess.; WMCP 96-74).

В 1978-1980 гг. в конгрессе США была организована серия слушаний по проблемам правительственной политики в производстве ЭВМ и полупроводников и американо-японской торговли. В ходе слушаний привлекалось несколько важных докладов, в которых содержалось предупреждение, что производство полупроводников, ЭВМ, средств связи (ППЭСС) в США вскоре столкнется с острой конкуренцией со стороны иностранных, прежде всего японских компаний. Поэтому в январе 1979 г. государственный департамент поставил задачу подготовить доклад, преследуя две цели. Первой целью было изучение соперничества в ППЭСС в свете более широкого контекста, чем в случаях обычных торговых конфликтов. Вторая цель заключалась в использовании этих отраслей как частного случая для установления аналитических рамок рассмотрения

проблем в области торговли, капиталовложений и передачи технологии между США и Японией. Вначале была сформирована команда из примерно 40 экспертов для изучения японской структурной политики. В нее вошли ведущие чиновники главных федеральных ведомств и представители восьми комитетов и подкомитетов конгресса. На основе дискуссий, проведенных экспертами, профессор Гарвардской школы права Дж. Грессер подготовил реферируемый доклад.

Поскольку в ходе дискуссии вскоре выяснилось, что ШПЭСС в последнее время приобретает стратегическое значение в общей структурной политике Японии, автор дает оценку этой политике исходя из того, что "начиная с 50-х годов вопросом, превосходящим по национальной важности все прочие вопросы для Японии, была экономическая безопасность. Хотя ее определение могло меняться, правительственные планы неизменно отождествляли экономическую безопасность с поддержанием стабильных поставок сырья (особенно энергетического) и доступом к внешним рынкам. Понятие экономической безопасности так же важно для большинства японцев, как понятие военной (национальной) безопасности для большинства американцев (с.22).

Сразу после второй мировой войны первоочередной задачей японского руководства было оживление экономики. Поэтому на первом этапе (1945-1955) стратегия правительства заключалась в фокусировании внимания на нескольких базисных отраслях, таких, как угольная и металлургическая промышленность, производство удобрений, позже текстильная промышленность и легкое машиностроение (производство швейных машин и радиоприемников). Постепенно эти отрасли доросли до прекращения в экспортные производства.

На втором этапе (примерно 1955-1970 гг.) главной целью было ускорение экономического роста благодаря упору на такие отрасли, как нефтехимия, тяжелое машиностроение и автомобильная промышленность, отличавшиеся высокой производительностью труда и эластичностью спроса. На эти отрасли

распространялись специальные кредиты, налоговые скидки и другие правительственные льготы. Эти меры помогли Японии поддерживать с конца 50-х годов самые высокие темпы экономического роста в капиталистическом мире.

Однако ряд новых проблем поставил в 60-е годы экономическое процветание Японии под угрозу. Резко обострилась экологическая проблема, вновь обнаружилась извечная для Японии проблема крайней ограниченности природных ресурсов, а японские руководители должны были прилагать большие усилия для выполнения обязательств по либерализации внешней торговли. Для решения всех этих проблем требовалась структурная перестройка экономики. Как показал первый всесторонний анализ отраслевой структуры, проведенный специальной экспертной группой в министерстве внешней торговли и промышленности (МВТП) в октябре 1964 г., при поощрении концентрации усилий промышленников в капиталоемких отраслях с высокой долей добавленной стоимости Япония смогла бы сохранить присущие ей высокие темпы экономического роста и избежать возникающих хозяйственных и политических затруднений. Хотя в докладе экспертной группы отмечалась растущая важность таких ключевых видов техники, как ЭВМ, полупроводники и оборудование по обработке информации, электронная промышленность еще не считалась отраслью, имеющей критическое значение для решения проблем 60-х годов. В рамках структурной политики, включающей поддержку переживающих депрессию или приходящих в упадок отраслей, расширение достигающих зрелости видов производств и поощрение зарождающихся и перспективных отраслей, правительственное внимание в 60-е и в начале 70-х годов было обращено прежде всего на металлургию и автомобильную промышленность. Но нефтяной кризис середины 70-х годов показал, что структурная политика Японии вновь нуждается в корректировке. Поэтому правительство выступило с новой концепцией поощрения наукоемкого типа развития как главного средства поддержания высоких темпов экономического роста и международной конку-

рентоспособности японских товаров, усиления более слабых отраслей и преодоления ограниченности природных ресурсов. Впервые эта концепция была изложена в предварительном докладе Совета по структуре экономики – главного совещательного органа при МВТП: "Каковы должны быть главные направления структурной и внешнеторговой политики в 70-х годах?"¹⁾. Затем в 1974 г. появился новый доклад указанного Совета "Долгосрочная перспектива структуры экономики"²⁾, подвергшийся ежегодному обновлению³⁾. А в июле 1979 г. Совет по структуре экономики обнародовал документ "Перспективы структурной и внешнеторговой политики в 80-е годы"⁴⁾, по существу представляющий собой "сводный план" развития японской экономики в предстоящее десятилетие. Его главная цель – экономическая и энергетическая безопасность страны. Эта безопасность, по замыслу авторов доклада, позволит японской нации реализовать амбициозные социальные цели и смягчит муки перехода к "полному международному экономическому сотрудничеству".

Дж. Грессер обращает внимание на механизм составления последнего доклада и его отношение к действию рыночных сил. Первоначальный проект доклада был составлен специаль-

1) Нанадзэ: нэндай-но цу:сё: сангё: сэйсаку-но кихон хо:ко:ва ика-ни нарубаэки ка?–Токио, 1971. – У, 128 с. – На яп. яз.

2) Сангё ко:дзо:–но тё:ки бидзэн. Сангё:ко:дзо: сингикай хо:ко:ку, –Токио, 1974. – 269 с. – На яп. яз. –Реф. см. в: Кризис 1973–1975 гг. и перспективы развития японской экономики: Реф. сб. /ИНИОН АН СССР. –М., 1977, с.137–194.– Прим. ред.

3) См. подробно: Проблемы перестройки отраслевой структуры экономики Японии: – Науч.аналит.обзор /Соколов А.И., Сырова И.П. /ИНИОН АН СССР. – М., 1978, с.55–57, 71–72, 80–83. – Прим.ред.

4) "Хатидзэ" нэндай-но цу:сан сэйсаку бидзэн. /Цу:сё: сангё:сё:. Сангё: ко:дзо: сингикай хэн. – Токио, 1980. – X, 360 с. – На яп. яз. Реферат см.в: Прогнозы развития Японии. – Реф.сб./ИНИОН АН СССР. – М., 1982, ч. I. с.96–176. – Прим. ред.

ной группой – Комитетом по исследованию структурной политики при МВТП. Этот орган был разбит на семь подкомитетов, изучавших проблемы: 1) международных отношений, 2) экономики в целом, 3) промышленности, 4) энергетических и сырьевых ресурсов, 5) технического развития, 6) мелких и средних предприятий, 7) регионального и социального развития. Обсуждение с различных точек зрения указанных проблем позволило выявить их связь с действием сил свободного рынка и с усилиями правительства и их влияние на общественное благосостояние и экономическую безопасность. Затем первоначальный проект обсуждался членами Совета по структуре экономики – видными экономистами, юристами, социологами, отставными правительственными чиновниками и представителями профсоюзов, мелких предприятий, местных органов власти, объединений потребителей и т.п. После того как Совет по структуре экономики закончил свою работу над проектом, МВТП организовало широкий перекрестный обмен мнениями о нем представителей общественности. Так был получен окончательный вариант доклада.

Было бы ошибочно полагать, что документ МВТП отражает единодушие его составителей или что он представляет собой жесткие предписания для японской экономики. Министерство финансов уже указало на возникающие в связи с ним серьезные юридические и финансовые проблемы, и обсуждение в Японии общего направления развития национальной экономики продолжается. Но несмотря на сохраняющиеся разногласия, подготовка этого документа была полезной для достижения если не активной поддержки, то хотя бы общего неохотного согласия с целями МВТП.

По существу, подчеркивает Дж.Грессер, предложенная МВТП долгосрочная перспектива не устраняет рыночные силы, а ускоряет их действие. В ней содержится предвидение проблем ближайших 10–20 лет, которые не рассматриваются промышленниками из-за недостатка времени или интереса. Она дает частным японским компаниям "точку отсчета" для при-

способления с максимальной гибкостью и скоростью и минимальными трениями к рыночным колебаниям и облегчает устранение межотраслевых диспропорций и координацию мер в области энергетики, внешней торговли, защиты окружающей среды, организации исследований и разработок, регулирования отношений между трудом и капиталом и повышения эффективности национальной экономики. Она также обеспечивает рамки для выработки и координации последующих решений правительства по вопросам поддержания одних и свертывания других отраслей, выбора методов оказания помощи отраслям, определения сроков окончания поддержки зрелой отрасли, минимизация социальных и экономических издержек отраслевой перестройки, преодоления будущих экономических кризисов.

Поскольку в 80-е годы экономическая безопасность Японии окажется тесно связанной с ЭВМ, последние занимают ключевое место в новой долгосрочной концепции МВТН. Во-первых, вступающая в период зрелости индустрия ЭВМ в широком смысле (включая производство полупроводников, электронных компонентов и оборудования) быстро растет и, как ожидается, будет расширяться и дальше, создавая новые рабочие места и увеличивая доходы производителей. Во-вторых, компьютерная техника будет играть решающую роль в оживлении отраслей, переживающих в настоящее время депрессию, и в усилении зрелых отраслей японской экономики. Например, в судостроительной промышленности компьютеры и автоматизированное оборудование заменят избыточную рабочую силу (которая пройдет переподготовку и будет направлена в другие отрасли) и систематизируют производственные процессы, что снизит издержки производства, улучшит эксплуатационные качества судов и, таким образом, как ожидается, возродит эту застойную отрасль. Такие же результаты и повышение коэффициента использования топлива принесет использование полупроводников и электронно-вычислительного оборудования в новых моделях автомобилей.

В-третьих, растет значение полупроводников и компьюте-

ров в развитии таких новых отраслей, как производство средств связи, авиационная и космическая промышленность, производство промышленных роботов, инструментов, освоение океана, атомная энергетика, освоение новых видов энергии, биоинженерия. Взаимное усиление (синергизм) этих новых отраслей и их зависимость от индустрии ЭВМ создадут значительный эффект масштаба, что принесет выгоды для всей японской экономики. Кроме того, индустрия ЭВМ сделает все новейшие японские отрасли более конкурентоспособными на мировых рынках, поскольку технология с использованием компьютеров позволит и в этих отраслях устранять излишнюю рабочую силу, уменьшать издержки производства и рационализировать как процесс производства, так и работу готовых изделий.

В-четвертых, правительственные плановики в Японии считают компьютеризацию средством повышения качества жизни. Согласно одному проекту, в Японии предполагается связать с помощью ЭВМ все больницы, поликлиники и амбулаторные центры. Такая электронная система поиска медицинской информации, как ожидается, улучшит диагностику и лечение болезней и смягчит региональные различия в медицинском обслуживании.

Автор подробно рассматривает меры японского государства по развитию ШЭС, выделяя в послевоенной истории отрасли три этапа. На первом этапе (1951-1963) отрасль получала от государства скромную поддержку и росла медленно. На втором этапе (1964-1975) отрасль, начавшая приобретать стратегическое значение, пользовалась широкой государственной поддержкой и защитой и развивалась быстро. На нынешнем, третьем этапе, начавшемся в 1976 г. с ее либерализации, отрасль заняла ключевое положение и определяет промышленное развитие Японии. Хотя постлиберализационная программа правительства попросту продолжает его политику предшествующего этапа, имеется и одно решающее отличие: производство полупроводников и ЭВМ переместилось "в центр матрицы новых "флагманских" отраслей" (с.8). Главные меры, применявшиеся японским правительством на двух первых этапах в

1951–1976 гг. для поощрения ШЭС, сводились к следующему. Во-первых, сознавая необходимость в специальных институциональных органах, которые дополнили бы деятельность существующих экономических объединений общего назначения (финансовых групп и Федерации экономических организаций–Кэйданрэн), правительство создало в рамках МВТП новое управление информационных отраслей¹⁾, учредило новые совещательные органы в МВТП (совет по электронному машиностроению и совет поощрения обработки информации) и специализированные правительственные лаборатории и содействовало организации многочисленных специализированных правительственных, полуправительственных и частных управлений, центров и ассоциаций. Наконец, в правительственных и деловых кругах рано была осознана важность подготовки технических специалистов и экспертов для новой индустрии информации.

Во-вторых, МВТП предприняло попытку рационализировать ШЭС и содействовать объединению производителей, прибегая к избирательным отступлениям от антитрестовского законодательства и субсидиям, направляемым на развитие намеченных видов техники.

В-третьих, правительство распространило на отрасль финансовые льготы посредством предпочтительной закупки правительственными организациями отечественных моделей ЭВМ, кредитов и налоговых стимулов. Последние включали специальные нормы амортизации для производителей и потребителей ЭВМ, налоговые льготы для проведения НИОКР, не облагаемые налогом резервные фонды у производителей для возмещения убытков, пониженные налоговые ставки для производителей

¹⁾ Для поощрения новых информационных отраслей в его составе позже были созданы отдел политики в области электроники, ответственный за разработку соответствующей всесторонней политики, включая повышение технического уровня отрасли и распространение новой технологии, и отдел поощрения обработки информации, ответственный за развитие, распределение и совершенствование услуг по обработке информации.

программного обеспечения (включая отсрочку уплаты налогов), льготы в обложении налогом расходов на подготовку специалистов по обработке информации, различные налоговые стимулы для поощрения экспорта высокоразвитой техники.

В-четвертых, японское правительство строило свою внешнеторговую политику в соответствии с более важными целями промышленного развития. По крайней мере до 1976 г. проникновению иностранных производителей на японский внутренний рынок препятствовали высокие тарифы, количественные квоты, сложная процедура регистрации изделий, контроль за прямыми иностранными инвестициями, таможенные процедуры и правила, политика "покупай японское", административный контроль за ценообразованием и усилия по распространению передовой иностранной технологии.

По мнению автора, затруднительно давать оценку эффективности отдельных правительственных мероприятий и их суммарного воздействия на развитие отрасли. Во всяком случае, по собственному признанию МВТП, сделанному в 1979 г., Япония уже сравнялась с США по техническому уровню аппаратного обеспечения ЭВМ и быстро ликвидирует отставание в производстве программного обеспечения к ним. Перечисленные выше программы, стимулы и другие меры в целом, несомненно, способствовали успеху, хотя трудно определить, какая мера (или группа мер) оказала решающее воздействие. Однако очевидно, что финансовые стимулы были важным, но не единственным видом средств, использованных для повышения конкурентоспособности отрасли.

Японская структурная политика в 80-е годы точно соответствует переходу индустрии ЭВМ в стадию зрелости. Поскольку многие виды японских ЭВМ и полупроводников сравнялись или превосходят по конкурентоспособности иностранные изделия, отпадает необходимость в официальном контроле, которому подвергалось ИТЭСС до его либерализации. Рыночные силы будут препятствовать завоеванию иностранными фирмами господствующих позиций на внутреннем рынке Японии и позво-

дят японским компаниям завладеть большей, чем теперь, частью мирового рынка. ПТЭСС, предсказывает Дж.Грессер, будет оказывать определяющее воздействие на развитие новых "авангардных" отраслей, которые "вскоре обеспечат превосходство Японии в меняющемся международном экономическом порядке" (с.23).

В свете японского опыта автор критически оценивает развитие ПТЭСС в США, указывая, что "наш нынешний несогласованный, некоординированный подход не позволит принять вызов, обусловленный иностранной конкуренцией в области высоко-развитой техники, в особенности полупроводников, ЭВМ и средствах связи" (с.28). Его неадекватность связана с:

1) особой "инфраструктурной" важностью для экономики ПТЭСС; 2) вызванным конкурентной борьбой стремлением американских производителей закреплять свои "сравнительные преимущества" на рынке, осуществляя сбыт новых, еще только осваиваемых видов полупроводников по пониженной цене, соответствующей будущим более низким издержкам производства, и продавая новые изделия конкурентам, что лишает предпринимателей значительной части выгод от технических новшеств; 3) широким применением полупроводников, ЭВМ, средств связи в военных целях и вероятностью того, что фирмы других стран (и их правительства) смогут контролировать развитие военной техники в США.

Хотя превосходство иностранных фирм в указанной области не является неизбежным, японские и другие иностранные фирмы, судя по статистике международной торговли последних лет, постепенно проникают на американский рынок, тогда как американские компании утрачивают свои позиции на мировых рынках, и особенно в Японии. Так, за 1976-1978 гг. доля Японии на американском рынке полупроводников возросла по американской статистике с 1,5 до 2,6%, а по японской статистике - с 2,1 до 2,9%, доля же США на японском рынке сократилась согласно американской статистике с 6,0 до 4,6%, а по японским данным - с 11,1 до 9,0% (с.32).

По мнению Дж.Грессера, различия между США и Японией в отраслевой структуре и структурной политике искажают действие сил рыночной конкуренции, а применяемые Америкой торговые средства не позволяют исправить это искажение. Поэтому США нуждаются в новой стратегии промышленного развития, которая должна включать:

1) программу повышения эффективности и международной конкурентоспособности отраслей высокоразвитой техники, прежде всего ПИЭСС а затем и других отраслей, в которых США располагают или рассчитывают располагать конкурентными преимуществами. В рамках этой программы следует предусмотреть: а) заключение правительством контрактов с частными фирмами на проведение НИОКР в области полупроводников; б) устранение различных препятствий в экспорте соответствующей продукции; в) создание стимулов для прямых иностранных инвестиций в американские отрасли высокоразвитой техники в тех случаях, когда такие инвестиции значительно расширяют возможности найма и позволяют американским фирмам перенять передовую иностранную технологию;

2) разработку долгосрочных альтернативных прогнозов развития американской экономики. Такие прогнозы могли бы служить рамками, позволяющими рассматривать ныне фрагментарную политику в области внешней торговли, эффективности национальной экономики, энергетики, охраны окружающей среды, отношений рабочих с предпринимателями и т.д. с учетом более отдаленных национальных перспектив;

3) учреждение Совета по структурной политике, который координировал бы правительственную структурную политику с приданным ему совещательным органом из представителей общественности и другими органами;

4) выдвижение новых инициатив, облегчающих доступ американских товаров на японский и западноевропейские рынки.

Р.М.Наринский

ЯПОНСКИЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ФИРМАМИ (Обзор)

В последние десять лет во всем мире наблюдается резкое возрастание интереса как практиков, так и теоретиков управления к японскому опыту. Главная причина, лежащая в основе этого интереса, — экономические успехи Японии в послевоенный период, выход ее на второе место в капиталистическом мире по ряду важнейших показателей. Многие исследователи оценивают очень высоко ту роль, которую играют специфические японские приемы и методы управления в росте основных показателей эффективности общественного производства, таких, например, как производительность труда. Эти успехи выглядят еще более внушительно в сравнении с теми трудностями, которые испытывает сегодня экономика США — страны, чей управленческий опыт многие десятилетия являлся примером и образцом для всего капиталистического мира. Как отмечает директор американской консультативной фирмы "Индастриал ресерч институт" Ч.Ларсон, США все более и более утрачивают свои ведущие международные позиции не только в основных "традиционно-американских отраслях промышленности", но даже в области технологии и организации. Ответить на вызов 80-х годов можно, лишь изменив систему менеджмента, считает Ч.Ларсон (20, с.25).

По мнению подавляющего большинства американских специалистов, главной проблемой на сегодняшний день является

проблема управления персоналом, и в будущем эта проблема станет еще более острой.

Но, как указывает президент консультативной фирмы Е.Пилл (США), традиционный американский подход не может удовлетворить даже современные потребности в области управления персоналом, а следующее десятилетие потребует выработки новых форм управления и создания "нового типа менеджера", главной задачей которого будет "побуждать", "инициировать" и "мотивировать" индивидуальную и коллективную деятельность персонала. Главной проблемой и необходимостью станет повышение эффективности использования человеческих ресурсов, и мастерство менеджеров будет проявляться в том, насколько они смогут использовать ("выпустить наружу") физическую и умственную энергию и потенциал творческих способностей персонала (29, с.26). Это требует расширения участия персонала в процессах управления. Но, по мнению Е.Пилла, даже в том случае, когда управляющие понимают необходимость пересмотра взглядов на персонал и целесообразность расширения "участия" занятых, на деле эти концепции в западных компаниях реализуются редко.

Е.Пилл считает, что успешный пример эффективного вовлечения персонала в процесс управления ("расширение его участия") демонстрируют японские менеджеры, которые "заимствовали эту концепцию из США". Японцы успешно эксплуатируют "американскую идею, родившуюся еще в 30-х годах": по оценкам, четверо из пяти японских рабочих "вовлечены" в процесс управления. Реализация этого подхода была в Японии настолько успешной, что, по мнению Е.Пилл, ее можно объяснить большинство достижений японской экономики в области качества или производительности (29, с.29).

По мнению руководителя Центра организации производства Орегонского университета Дж.Риггса и профессора Гавайского университета К.Сэо, в области управления персоналом существуют значительные нереализованные возможности увеличения личного, индивидуального вклада в рост производитель-

ности. По мнению указанных авторов, в американских компаниях эти "возможности, ориентированные на людей, на их деятельность, влияющую на производительность, упускаются и не учитываются в большинстве грандиозных схем совершенствования технологии и закупки автоматизированного оборудования", в то время как в Японии "рекорды производительности обеспечиваются за счет эффективного управления рабочей силой" (32, с.33).

Известный американский ученый, профессор Школы бизнеса Нью-Йоркского университета П.Дракер уже давно отстаивает мнение, что "самой успешной, если принять во внимание ее положение в мировом экономическом соревновании, является японская система организации трудового процесса" (7, с.246)¹⁾

У.Норрис, председатель совета директоров американской компании "Контрол дейта", считает, что существует три области, в которых США могут получить большую выгоду от использования японского управленческого опыта. Это - организация производственного обучения персонала; высокий уровень сотрудничества и "идентификации" персонала внутри компании; преобладание долгосрочных целей и тенденций в управлении компаниями (34, с.35). Большинство японских достижений обычно объясняют исключительно высоким качеством японской рабочей силы. В основе высокой производительности японских рабочих, считает У.Норрис, лежат следующие факторы: сильно развитое чувство коллективизма, общности с компанией, которое делает практически невозможным соперничество между занятыми; специфическая японская система пожизненного найма и множество дополнительных социально-бытовых услуг и преимуществ, которые имеют японские рабочие; большая степень "участия" японского персонала в управлении и сильно развитое чувство лояльности по отношению

¹⁾ Подробно о взглядах Дракера см. настоящий сборник, с.93-108. - Прим.ред.

к компании. У.Норрис считает, что многие особенности японского менеджмента, такие, как японский патернализм и отношение к труду, являются неотъемлемой частью японской культуры и их нельзя целиком и без изменений перенести в США. Но тем не менее американские компании могут извлечь значительную пользу от изучения и использования японского опыта, в частности, от широкого внедрения образовательных программ и программ производственного обучения, которые могут помочь уменьшить текучесть кадров (34, с.35).

Президент компании "Ханиуэлл контрол системз" Дж.Ренефр считает, что американский менеджмент может научиться "японской осведомленности о нуждах рабочих", для того чтобы понять четыре основные истины о персонале: люди испытывают потребность работать хорошо; они хотят, чтобы их ценили и признавали их заслуги; они хотят участвовать в принятии решений, которые касаются их труда; им необходимо предоставить необходимую информацию, для того чтобы они могли лучше понимать цели и проблемы организации. Американские менеджеры должны найти такие способы использования производственного оборудования, чтобы сделать работу занятых более интересной, творческой. Кроме того, "они должны найти какие-то пути для создания уз идентификации, лояльности и общности целей персонала, наподобие тех, которые широко распространены в японских компаниях". Так как в США нет системы пожизненного найма, то, по мнению Дж.Ренефра, трудно добиться такой же степени идентификации занятых с компанией, как в Японии. И хотя в настоящее время американские компании, видимо, не могут гарантировать рабочим пожизненную занятость, менеджеры должны стремиться к тому, чтобы "помочь людям удовлетворить громадные потребности в участии, идентификации, общих целях и основанном на этом самоуважении" (34, с.35).

В настоящее время в США японский управленческий опыт исследуется, изучается и пропагандируется очень широко, увеличиваются и масштабы его практического использования.

Специальные курсы, посвященные японскому менеджменту, читаются в ряде университетов и школ бизнеса. Непрерывно растет число всевозможных семинаров и специальных образовательных программ по данной тематике. Примером такого семинара может служить организованный в мае 1980 г. редакцией журнала "Industry week" совместно с Японским центром производительности семинар по изучению японских методов управления (16, с.89). Программа семинара включала изучение следующих вопросов: философия и искусство японского менеджмента; национальные и социальные предпосылки менеджмента; смешанный тип менеджмента и его влияние на управление в США; системы и методы управления качеством в Японии и США; развитие японо-американских связей; использование японских методов управления на американских предприятиях. Кроме ознакомления с этими вопросами, программа обещала "научить американских менеджеров, как применять это искусство для решения текущих проблем" (16, с.89).

К настоящему времени сложились три основных концепции или направления исследования японского менеджмента и его сравнения с западным стилем управления: концепция "национальных особенностей", "универсальной организации" и "концепция третьего пути" или "организация типа Зет". Первые две из этих концепций начали формироваться довольно давно (видимо, с конца 40-х годов) и к настоящему времени достаточно полно разработаны и аргументированы. Последняя "концепция третьего пути" возникла лишь в начале 70-х годов, в настоящее время она находится в стадии становления и развития, но, по всей видимости, является наиболее перспективной.

В концепции "национальных особенностей" первостепенное значение придается анализу специфических исторических, культурных; национальных особенностей. Считается, что именно эти особенности являются доминирующими факторами в объяснении особенностей структур и методов управления, применяемых в различных странах. Основные приверженцы

этой концепции (Дж.Абегглен, С.Левин, Р.Дор, Одака Куню) главным, исходным пунктом анализа считают национальную принадлежность рассматриваемой организации (компания) (I; 2I; 5; 25). В рамках этой концепции взгляды, мотивации и поведение управляющих и персонала рассматриваются и объясняются, исходя из соответствия основным ценностным ориентациям, принятым в специфических национальных обществах. Национальные особенности и национальная культура в целом понимаются как нечто более или менее гомогенное, неразрывно связанное с данным конкретным обществом и историей его развития. Исходя из этих этноисторических посылок можно, как считают профессор школы бизнеса Стэнфордского университета Р.Паскаль и социолог Американского католического университета М.Мегвайр, объяснить любые национальные особенности в методах управления (27, с.434). Например, можно показать, что преимущественное преобладание в системе управления американским персоналом мотиваторов, ориентированных на индивидуализм, является следствием исторического развития США. Современный индивидуализм – это следствие предприимчивости, богатых личных качеств и обостренного индивидуализма пионеров дикого Запада. В противоположность этому исторические условия развития Японии, небольшого, густонаселенного и бедного природными ресурсами островного государства являются причиной японской национальной специфики, которая дополнительно усиливается (и объясняется) долгим периодом изоляции страны и исключительно высокой расовой однородностью населения (там же).

Большое значение историческим условиям придает президент дочерней компании "Омрон татайси" в Калифорнии Ямамото Мититака. По его мнению, "специфические японские условия послужили причиной выработки типично японского образа мышления, который является ключевым для понятия особенностей японского менеджмента и японского персонала. Эти особенности включают исключительно высокое трудолюбие, усердие и прилежание японцев, их постоянное стремление к "соб-

лудению гармонии" и преимущественный "коллективизм", преобладание в системе ориентаций групповых целей над индивидуальными" (36, с.18). Ямамото считает, что японцы "плохо мыслят как индивиды". Они предпочитают "групповое мышление", соблюдают статус группы и порядок внутри нее, считая, что "прав только коллективный разум их группы". Приоритет групповых целей настолько силен для японцев, что они чаще всего непоколебимо верят в правоту группы и морально ее всегда оправдывают. Хотя из-за этого японцы как личности и не выглядят яркими индивидуальностями и им сильно не хватает оригинальности, именно "групповая ориентация" и "групповое мышление" помогли японской экономике расти так быстро. Именно в них нужно искать причины и истоки стабильности японского общества, высоких показателей качества и производительности. В этом же и причина успеха такого метода, как "кружки контроля качества" (36, с.19).

Развитие таких японских феноменов, как "групповая ориентация" и "групповое мышление", Ямамото объясняет следующим образом. Островное положение страны и изоляция ее от соседей привели к развитию исключительно однородных расы и языка, уникальной гомогенной национальной культуры. Большинство населения были крестьяне, которые выращивали преимущественно одну культуру – рис, и это заставляло их придерживаться единого и скрупулезного порядка в организации сельскохозяйственных работ. Раз и навсегда установленный цикл и последовательность работ воспроизводились без изменений на протяжении тысяч лет подавляющим большинством населения страны. Крестьяне в каждой деревне работали сообща, помогая друг другу, и такая кооперация также ограничивала возможности проявления индивидуализма. Человека, который посмел бы нарушить установленные рамки коллективного труда и группового общения, ждали всеобщий ostracism и изгнание из группы (деревни).

В результате "групповая ориентация", как считает Ямамото, стала частью "национального характера" японцев, "они

избегают чем-либо выделяться и каждый стремится поступать так же, как все. Они подражают или следуют групповым правилам и тенденциям" (36, с.19).

Характерная для японских организаций преимущественная ориентация на групповые, а не индивидуальные цели, по мнению Р.Паскаля и М.Мегвайр, лежит в основе исключительно высокой лояльности японского персонала по отношению к "своей" компании. Это проявляется и в методе принятия решений ("ринги сэйдо"), сутью которого является достижение взаимного согласия всех членов группы (27, с.435). Традиционная японская система "пожизненного найма", распространенная в крупных японских компаниях, интерпретируется Дж.Абеггленом, а за ним и другими сторонниками концепции "национальных особенностей" не как следствие каких-то специфических особенностей экономики, а преимущественно как национальный этнический феномен, в основе которого лежит чисто японская национальная традиция распространять семейный тип взаимоотношений и на деловые организации. При этом компания (так же, как и семья) связывает свое будущее с будущим персонала и заботится о своем развитии совместно с персоналом в течение длительного времени ("пожизненно"). Поэтому компании традиционно затрачивают большие средства на социальные нужды и придают особое значение развитию и усилению взаимосвязей ("семейной общности") между руководителями и подчиненными.

В противоположность этому, как считают Р.Паскаль и М.Мегвайр, у американских рабочих преобладает ориентация на личные, индивидуальные карьерные цели, а не на цели компании, в которой они работают. Американцы делают свою карьеру, свободно переходя из компании в компанию, и не испытывают никаких обязательств по отношению к очередному месту работы. В свою очередь компании рассматривают занятых лишь как рабочую силу, способную производить продукцию, и затрачивают значительно меньше средств на обеспечение их социальных нужд, не обременяя себя "семейными обяза-

тельствами". Поэтому в американских компаниях лояльность занятых значительно ниже, резче выражены индивидуальные профессиональные различия, администрация отделена от рядового персонала, и их цели значительно отличаются (27, с.435).

Вторая концепция – "универсальной организации" – также весьма широко распространена в сравнительных исследованиях японского и западного менеджмента. В основе этой концепции лежит предположение, что формы и методы управления, особенности мотиваторов и поведения занятых определяются преимущественно целями, размерами, уровнем формализации и другими характеристиками организаций.

Согласно этой концепции, выступающей частным случаем общей "теории конвергенции", существуют универсальные законы, которые определяют детерминанты, формы и характер поведения организаций вне зависимости от их национальной принадлежности (национальных и культурных особенностей) (15). В разных странах организации развиваются в направлении каких-то единых "универсальных" форм и процессов, и со временем будет происходить все большее и большее сближение, что приведет в конце концов к унификации взглядов, мотиваторов и типов поведения занятых разных национальностей. Произойдет это вне зависимости и даже вопреки историческим или национальным и культурным особенностям (27, с.434).

По мнению сторонников указанной концепции (И.Накаяма, Адзуми Коя, Р.Марш, Маннари Хироси, Р.Паскаль и отчасти Р.Ксул), различия между американским и японским менеджментом могут быть с большим успехом объяснены различиями в экономике и организационных структурах двух стран, чем национальными (этноисторическими) особенностями (4, 15, 23, 26, 27). Считается, что по мере развития экономики Японии ("ее индустриализации") будет продолжать расти стоимость рабочей силы, а продолжительность найма в условиях падения предложения на рынке труда – уменьшаться. Это, по мнению указанных авторов, приведет к трансформации японской практики трудовых отношений и методов управления персоналом в

сторону соответствующих западных образцов. В результате практика трудовых отношений, распространенная в настоящее время в промышленности США, в скором времени должна получить признание и в Японии, т.е. западная модель выбирается как предпочтительная (27, с.434). Очевидно, в этой концепции, хотя и косвенно, но нашли отражение взгляды первых исследователей японского менеджмента, которые, как уже упоминалось, ошибочно объясняли его особенности отсталостью японской экономики (12, с.403).

Наконец, суть концепции "третьего пути" или "организации типа Зет" состоит в том, что, заимствуя многие из аргументов, используемых в первых двух концепциях, ее приверженцы пытаются доказать, что в настоящее время в результате интенсивного взаимовлияния двух стилей управления образуется третий, гибридный. Этот третий стиль будет объединять в себе достоинства как японского, так и западного менеджмента, и будущая модель организации ("организация типа Зет") будет отвечать и соответствовать этим смешанным требованиям. Сторонники этой концепции (П.Дракер, Р.Кларк, В.Оути, А.Джегер, Дж.Риггс, К.Сао, М.Ёсино, Р.Редер, отчасти Р.Коул) по-разному определяют соотношение японского и западного стилей в различных областях менеджмента, но в целом практически все они преимущественно отдают предпочтение японским методам как наиболее перспективным.

Основные положения "концепции третьего пути" последовательно излагаются в статье профессора менеджмента Школы бизнеса Университета Нью-Мехико Р.Редера (30). В статье, написанной в 1961 г., подводятся некоторые итоги десятилетнего периода углубленного изучения на Западе японского менеджмента, периода, начало которому положила известная статья П.Дракера "Чему мы можем научиться у японского менеджмента", опубликованная в 1971 г. (9). Исходной посылкой возрастающего интереса к японскому менеджменту профессор Р.Редер также считает утрату американскими монополиями в значительной степени своего доминирующего положения в

мире и соответственно – успех японских монополий. "Причины этого являются во всем мире предметом самого пристального изучения, которое включает рассмотрение политических, экономических и социальных факторов. Одной из наиболее часто обсуждаемых является группа факторов, касающихся сравнения эффективности американского и японского менеджмента. Широко ищутся и обсуждаются также те области, где менеджеры двух стран могли бы поучиться друг у друга" (30, с.63).

Японцы с давних пор жадно изучали американский управленческий опыт, а весьма сложные проблемы, возникшие в связи с попытками применения их традиционных управленческих и организационных систем в США, еще более усилили этот интерес. Японцы интенсивно начали изучать американские и европейские управленческие системы (равно как и иностранные языки) уже с конца прошлого века. В Японии переведены все более или менее важные западные публикации по этой тематике.

Американские менеджеры, пишет профессор Р.Федер, вплоть до прошлого десятилетия оставались "совершенно безразличными" к японским или европейским управленческим системам, так же как и к изучению иностранных языков. По мнению Р.Федера, этот "этноцентризм" трудно понять, но объяснить можно все той же причиной: долгие десятилетия США являлись бесспорным и недостижимым мировым лидером. Сегодняшний интерес американских менеджеров к Японии и к "выдающимся" японским управленческим системам – это результат растущего успеха Японии в различных областях производства и торговли. Но в то время как "многие американцы теряют самоуверенность, японцы, также, как и другие индустриальные нации, не могут недооценивать выдающиеся достижения американского менеджмента, который они высоко ценили на протяжении многих лет" (30, с.64).

Как японские, так и американские менеджеры вынуждены управлять организациями в условиях беспокойного, а часто и враждебного внешнего окружения, которое характеризуется

ожесточенной конкуренцией, растущей инфляцией, снижением темпов роста и т.д. Наличие одинаковых внешних условий при различных организационных и управленческих системах создаст условия для взаимовыгодного изучения и сравнения успехов и неудач друг друга. По мнению многих ученых, на которых ссылается Р.Редер, результатом процесса "экологической адаптации" может быть слияние (конвергенция) двух традиционных стилей управления.

Например, Ч.Янг, управляющий директор второй по величине рекламной компании в Японии, считает, что традиционные американские и японские управленческие системы уже "сближаются в направлении создания новых, комбинированных (смешанных), нетрадиционных организаций". Он считает, что одинаковые сложные внешние условия заставляют американских менеджеров придавать больше значения управлению человеческими ресурсами и усиливать организационные аспекты адаптации к внешней среде. А это - традиционные области, где японские компании добились наибольших успехов. В свою очередь японцам, по мнению Ч.Янга, "необходимо увеличить скорость процесса принятия решений, научиться чаще рисковать и не бояться модернизировать свои управленческие системы". И в этом они должны учиться у американцев (30, с.65).

По мнению профессоров В.Оути и А.Джегера из Станфордского университета, в США уже появился новый "гибридный" тип организации, которая включает в себя элементы как американской, так и японской традиционных организационных и управленческих систем. В.Оути и А.Джегер назвали новый тип организации "типом Зет"¹⁾.

Р.Редер приводит некоторые сравнительные характеристики трех видов управленческих систем: традиционные американские системы (ТАС); традиционные японские системы (ТЯС) и смешанные (гибридные) американо-японские системы (САЯС) (30, с.67).

¹⁾ См. подробно реферат книги В.Оути "Теория Зет" в настоящем РС, с.164-193. - Прим. реф.

1. Организационные структуры.

В ТАС доминируют иерархическая бюрократия со специализированными и сильно структурированными функциями и должностями. Обязанности и ответственность каждого индивида или подразделения четко определены и зафиксированы письменно. Построение организационной структуры ориентировано на индивидов.

ТЯС – иерархическая организация с расплывчатыми (неточно сформулированными) функциями, неформальными описаниями трудовых обязанностей с преобладанием групповых норм и показателей. Построение организационной структуры ориентировано на поиски взаимного согласия, развитие коллективизма. Основное звено – малая рабочая группа.

СЯС – иерархическая организация со средним уровнем специализации труда и функций, с постоянно растущей децентрализацией, которая осуществляется с помощью таких организационных нововведений, как "матричные и проектные структуры", "целевые группы", "кружки качества", "группы обогащения труда", "группы развития инициативы".

2. Управленческие системы.

2.1. Основные принципы, философия менеджмента.

ТАС – целью менеджмента является максимизация прибыли посредством увеличения производительности технологического оборудования и человеческого труда. Считается, что занятые не любят работать, но достаточно эффективный труд можно мотивировать при помощи материальных стимулов. Считается необходимым, чтобы руководители подробно и точно указывали подчиненным их цели, так как цели организации и занятых не совпадают.

ТЯС – целью менеджмента в настоящее время является увеличение доли в мировой торговле. Наиболее ценным активом для достижения этой цели считаются люди. Цели организации рассматриваются как совпадающие с групповыми целями занятых.

САЯС – считается, что высокий уровень эффективности и рост производительности могут быть достигнуты посредством гармонизации целей занятых и организации. Эти цели все более и более рассматриваются как совпадающие.

2.2. Система принятия решений.

ТАС – система принятия решений сильно централизована, ориентирована сверху–вниз (преимущественная передача приказов и распоряжений) и характеризуется большим объемом устных коммуникаций с целью поиска взаимного согласия уже после принятия решения.

ТЯС – система принятия решений сильно децентрализована, ориентирована снизу–вверх (поток информации снизу), практически неформализована. Широко используются устные коммуникации для поиска предварительного взаимного соглашения. Письменная система коммуникации (ринги) используется для последующего подтверждения.

САЯС – система принятия решений становится менее централизованной и направлена на поиск преимущественно неформальных соглашений, но письменные коммуникации и личная ответственность продолжают преобладать.

2.3. Взаимоотношения между администрацией и занятыми и система контроля.

ТАС – связи между администрацией и занятыми основаны на формальных взаимоотношениях, определяемых занимаемыми должностями и ролями в трудовом процессе. Условия найма определяются состоянием экономики и личной производительностью. Для занятых более важным является род занятий, профессия, а не принадлежность к данной организации. Индивидуальная деятельность формализована, стандартизована и жестко контролируется. Между администрацией и занятыми преобладают взаимоотношения в виде консультаций (совещаний).

ТЯС – между администрацией, занятыми и их семьями преобладают отношения патерналистского типа, в основе которых лежит пожизненный найм, взаимные обязательства и

лояльность. Методы контроля ориентированы на использование групповых мотиваций и показателей с преобладанием социальных методов управления. Администрация и занятые решают проблемы совместно, и это используется как средство усиления взаимной лояльности и достижения общих целей.

САЭС – возрастает значение занятых как личностей. Занятые все более ориентируются как на род занятий, так и на организацию. Неформальные индивидуальные и групповые цели управления совмещаются с формальными индивидуальными и групповыми показателями. Происходит все большее совпадение целей организации и занятых без проявления крайностей, свойственных патерналистским организациям. Внутри организации относительно уменьшается число связей, основанных на конкуренции, и увеличивается количество взаимосвязей, основанных на конформизме и направленных на совместное решение проблем.

2.4. Отбор, продвижение и вознаграждение персонала.

ТАС – для выполнения узкоспециализированной работы занятые отбираются на свободном рынке труда, исходя преимущественно из общего и профессионального уровня образования, квалификации и мастерства. Гарантии занятости или мэлы, или отсутствуют совсем. Продвижение и вознаграждение зависят от уровня производительности, устанавливаемого администрацией.

ТЯС – занятые отбираются прямо из учебных заведений. Критерии отбора: показатели успеваемости, экзаменационные оценки при сдаче вступительных экзаменов в компанию, семейные и университетские связи. Продвижение и вознаграждение определяются образованием, стажем, полом и семейным положением. Широко используются критерии групповой оценки.

САЭС – занятые отбираются как непосредственно из учебных заведений, так и на рынке труда. Им дается гарантия достаточно длительной занятости, обучения и профессиональной подготовки в период работы. При продвижении и вознаграждении

раждении преимущественно более полно учитывается личный вклад.

2.5 Человеческие ресурсы, развитие образования.

ТАС – потенциальные возможности человеческих ресурсов редко определены полностью. Развитие и обучение рабочей силы происходит беспланоно, от случая к случаю. Обучение ориентировано на технологию и профессиональные функции и целью его является увеличение индивидуальной производительности. Преобладает высокий уровень профессиональной специализации персонала.

ТАС – человеческие ресурсы считаются главным богатством и главной областью вложения капитала. Постоянное производственное обучение и развитие персонала считается основным фактором усиления лояльности вместе с повышением профессиональной квалификации. Специализация персонала развита относительно слабо, преобладает ориентация на развитие мастерства индивида как члена группы, а не отдельного работника. По традиции у персонала очень высоко развиты навыки "технической адаптации" – готовность к переменам и нововведениям.

САЯС – возможности рабочей силы определяются все более и более полно по мере развития различных образовательных программ как внутри, так и вне организации. Происходит все большая ориентация на расширение профессиональной специализации персонала, планирование продвижения и повышения роли социальных аспектов.

Число нетрадиционных организаций растет в США, считает Р.Редер. Хотя эти организации все еще сохраняют свои иерархические структуры, они обладают существенными преимуществами, которые "позволяют делать традиционные американские структуры и методы более соответствующими новым внутренним и внешним условиям" (30, с.66). Все эти изменения, вероятно, должны превратить американские традиционно бюрократические организации в системы с "большим участием", с большей ориентацией на людей, похожие на японские. В результате

принципиальных организационных изменений должно расширяться внедрение многих новых структур, методов и программ как на уровне управляющих, так и на уровне рабочей силы. На уровне управляющих - это могут быть матричные организации, проектные и целевые группы, различные программы развития менеджмента. На уровне рабочей силы - это различные варианты групп "повышения качества производственной жизни", программы обучения смежным специальностям, группы "развития инициативы", кружки качества и т.д.

Указанные методы и приемы совершенствования менеджмента в направлении роста коммуникации между иерархическими уровнями организации через горизонтальные и вертикальные границы ячеек структуры позволяют расширить возможности мотивации и создать более гармоничные отношения между занятыми и организацией, достичь совпадения их целей. Все перечисленные достоинства нетрадиционных организаций "типа Зет" позволяют, по мнению Р.Федера, считать их наиболее перспективной и многообещающей моделью, которая получит всеобщее признание уже в начале XXI в. (30, с.66).

Большинство сторонников концепции "третьего пути" предлагают в качестве объекта пристального изучения и примеров для возможного использования за пределами Японии следующие три основные области японского менеджмента: во-первых, комплекс форм и методов управления персоналом, применяемый в крупных японских компаниях (включая системы найма и оплаты труда, мотивации в широком смысле, производственного обучения, подготовки, продвижения и расстановки управленческих кадров); во-вторых, методологию и практику принятия и реализации управленческих решений, в-третьих, систему различных мер (организационных, финансовых, технических, социально-психологических), которые позволяют эффективно управлять качеством труда и продукции.

По мнению сотрудника Японского союза ученых и инженеров Сасаки Наото, подавляющее большинство японских и иностранных специалистов по менеджменту считают "уникальными"

такие традиционные японские феномены, как система пожизненного найма, высокая лояльность занятых по отношению к своей компании, групповой метод принятия решений и групповая ответственность (33, с.25). Однако профессор Университета Васэда Хадзама Хироси придерживается иного мнения. Он считает, что сейчас уже нельзя считать, например, пожизненный найм специфически японским феноменом. "Недавние исследования показали, что руководство американской компании "ИБМ" считает весьма положительным явлением увеличение срока службы занятых и принимает специальные меры для этого. Во многих западных странах служащие государственных учреждений, как правило, не меняют место службы в течение всей трудовой деятельности. Заработная плата государственных служащих и "белых воротничков" в крупных компаниях ряда стран зависит от стажа. Это, замечает Хадзама Хироси, требует задуматься над тем, "что же следует считать японским в японских методах управления" (12, с.403). Вместе с тем Хадзама Хироси отмечает и существенные различия между западной и японской системами найма. В современных условиях необходимо рассматривать деловые организации не только как технико-экономические системы, производящие товары и услуги, но и как социальные ячейки, которые включают все многообразие человеческих отношений. Работая на таких предприятиях, люди стремятся удовлетворить как экономические, так и социальные запросы. Но трудовое соглашение (документ, который определяет систему найма) включает в западных странах лишь экономические аспекты взаимоотношений между нанимаемым и нанимателем. Прежде всего он рассматривается как инструмент контроля за условиями труда.

Совершенно иные, по мнению профессора Хадзама Хироси, роль и смысл трудового соглашения в Японии. На современных крупных японских предприятиях оно "является лишь слабым отражением взаимоотношений нанимаемого с работодателем". Нанимающийся на работу обязуется следовать всем правилам внутреннего распорядка, в соглашении указываются должность и

заработная плата. Но в трудовом соглашении весьма туманно определены обязанности нанимаемого или его права. Взаимоотношения работника и работодателя носят личный характер и приобретают форму послушания, с одной стороны, и опеки — с другой. Работодатель (начальник) получает право использовать труд нанимаемого (подчиненного), и одновременно на него возлагается ответственность за благосостояние подчиненного. В свою очередь подчиненные должны всецело подчиняться воле и приказам начальника. Но такие многосторонние взаимные обязательства, подчеркивает профессор Хадзама, "не закреплены ни в каком формальном соглашении. Они строятся на взаимной основе и, очевидно, для обеих сторон подразумеваются при заключении контракта" (12, с.403-404).

Наибольший вклад в японскую экономическую мощь, считают Дж.Риггс и К.Сэо, вносят методы управления персоналом и уникальные формы межличностных производственных отношений (32). По их мнению, понять японские методы управления персоналом и принятия решений, причины их высокой эффективности можно, рассмотрев такой японский феномен, как "ва" (гармония).

В основе различных форм групповой работы, производственного "коллективизма", координации и связи, обеспечивающих благоприятный психологический климат, и такого типа взаимоотношений между работниками и администрацией, который точнее всего может быть выражен термином "сотрудничество", лежат такие традиционные, сугубо специфические японские феномены, как "групповой дух" и "гармония". Поэтому Дж.Риггс и К.Сэо не думают, что такие же формы в неизменном виде можно воспроизвести, например, на предприятиях в США. Но они считают, что и эти формы, и их истоки необходимо изучать, для того чтобы понять причины японских успехов и быть способным ответить на их вызов (32, с.33).

Уже в конце XIX в. зарождавшаяся в Японии идеология промышленного менеджмента основывалась на традиционной системе ценностей. В то время как религиозную основу в Японии

составляли синтоизм и буддизм, конфуцианство стало идеологическим и этическим истоком японской культуры. В соответствии с постулатами конфуцианства "сущность счастья состоит в надлежащем, соответствующем поведении. Характер этого поведения определялся типом этических связей между индивидом и обществом". Строгая регламентация положения каждого индивида, "соответствие месту", беспрекословное повиновение старшим, осуждение стремления к личной выгоде составляли суть конфуцианства (32, с.33). Кроме того, главной целью общества и индивидов провозглашалась необходимость жить в гармонии ("соблюдать "ва"). Для того чтобы достичь этой цели, любой индивид должен заниматься постоянным самосовершенствованием и соблюдать законы и правила поведения, которые регламентируют отношения внутри общества (или его части - организации). В японских деловых организациях сильно проявляются семейные, патерналистские, основанные на взаимных обязательствах связи по типу традиционной японской семьи-клана. Из этой же семьи пришел и моральный кодекс поведения индивидов, который регламентирует эти связи. Дж.Риггс и К.Сэо считают, что японские предприятия необходимо рассматривать как единый организм, семью, "каждый член которой выполняет отдельные строго определенные функции и благодаря этому содействует процветанию всего организма" (32, с.34). В этих организациях и связи начальников и подчиненных, и личные, неформальные, контакты обеспечивают необходимое внимание к проблемам индивидов, что в свою очередь усиливает чувство принадлежности и лояльность работников низких уровней. Фундаментальной основой японских организаций является не власть, а "гармония" ("ва"), которая достигается посредством установления тонкого равновесия между отдельными частями организации и их идентификацией с целым. Дж.Риггс и К.Сэо подчеркивают, что сам феномен "ва" является чрезвычайно трудным для западного понимания (32, 34). В японском понимании "ва" - это одновременно и основа философии корпоративного менеджмента, и

символ, который объединяет всех занятых компании. К "ва" всегда стремятся, но достичь ее удастся не всегда. Символом, выразителем "гармонии" является руководитель, он же несет и главную ответственность за ее достижение и сохранение на всех уровнях организации.

Феномен "гармонии" проявляется во взаимоотношениях работников с администрацией, построенных по принципу взаимных обязательств. Для японского работника характерно не задавать вопрос: "Что это может дать мне лично?" (весьма распространенный среди работников на Западе), а быть уверенным в том, что "если дела компании идут хорошо, то хорошо будет и мне". Основным критерием продвижения в японских компаниях, так же как и на Западе, является "исполнительность" (т.е. степень исполнения занятым своих обязанностей). Но измеряется эта исполнительность не так, как на Западе. Поскольку любой индивид выступает лишь как член группы, то рассматривается на его индивидуальная исполнительность, а его вклад в групповую деятельность. И продвижение работника зависит от лояльности, преданности группе и от его личного вклада в групповой труд. "Продвижение осуществляется не в целях увеличения экономических прибылей, а для подтверждения и утверждения моральных ценностей, принятых в организации" (32, с.34). Поэтому, по мнению Дж.Риттса и К.Сэо, постоянное перемещение рабочей силы внутри компании составляет главную часть японской кадровой политики. Эти перемещения происходят преимущественно внутри четко обозначенных групп, на которые делится японская рабочая сила. Но между этими группами (или категориями) мобильность крайне мала.

Групповой дух японских работников, основанный на "гармонии", отчетливо проявляется в такой форме, лишней раз подтверждающей принцип "компании-семьи", как фирменные спортивные команды и коллективные занятия спортом. Проявляется он также и во всех других социально-бытовых программах и мероприятиях, организуемых компанией для своих служа-

щих (вечера, обеды, пикники, совместные экскурсии и путешествия и т.д.). Совместный отдых работников, как считают Дж.Риггс и К.Сэо, кроме всего прочего, помогает лучше снять утомление и стрессовые нагрузки, вызванные отупляющей монотонностью работы. Принцип "гармонии" требует от руководителя быть идеалом во всем и прежде всего в исполнительности. В японских компаниях нередки случаи, когда руководитель группы (бригады, участка или даже цеха) выходит на работу в выходной день, с тем чтобы устранить какие-либо неполадки. Когда об этом узнают его подчиненные, члены группы, они добровольно высказываются за дополнительную работу в следующий выходной день; в этом проявляется долг, спаянность группы и "групповой дух" (32, с.34-35).

Японские менеджеры высоко ценят "гармонию", и японская промышленность имеет от нее большие выгоды. Западные менеджеры ищут способы повысить индивидуальную ответственность работников, привить им "групповой дух", усилить "групповую ориентированность" работы, с тем чтобы в конечном итоге повысить производительность и качество труда. Хотя подходы к проблеме японских и западных менеджеров различны (в силу значительных национальных и культурных отличий), по мнению Дж.Риггса и К.Сэо, существует и много общего. По их мнению, на Западе уже сделаны значительные шаги в направлении обеспечения пожизненной занятости. К ним относятся: гарантированный годовой доход, гарантированный срок "пребывания работника в должности", дополнительные к зарплате льготы и привилегии, мероприятия по охране труда и т.д. Участие работников в прибылях и в управлении, системы поощрения рацпредложений, "гибкий рабочий день", "обогащение труда" и другие методы должны внушить им чувство, что они являются членами "единой корпоративной семьи". По мнению Дж.Риггса и К.Сэо, наибольшего успеха на Западе можно ожидать от внедрения принципа "гармонии" во взаимоотношениях работников с администрацией. Усиление чувства идентификации и лояльности приведет к развитию "духа коопера-

ции и сотрудничества" между администрацией и работниками, что обязательно должно сказаться на производительности (32, с.35).

Уже сейчас, по мнению Дж.Риггса и К.Сэо, становится очевидной возможность применения японских методов управления на Западе. Тысячи американцев работают на предприятиях, принадлежащих и управляемых японцами. Практика этих предприятий показывает, что рабочие предпочитают патерналистский японский стиль управления авторитарному американскому. Вместе с тем существуют и такие аспекты, которые вызывают недовольство американских занятых, что лишний раз свидетельствует о том, что японские управленческие феномены не могут быть импортированы целиком, без изменений. Западные менеджеры, оценивая возможности использования японских методов, "проявляют известную осторожность, боясь потерять такие преимущества западной управленческой системы, которые сильно влияют на производительность, как дух соперничества и личные инициатива и ответственность" (32, с.35).

Профессор Гарвардского университета М.Ёсино считает, что в западных странах может использоваться японская система принятия решений (ринги сэйдо), которая применяется практически во всех деловых организациях (22, с.486). Ринги сэйдо часто описывают как процесс "поиска соглашения", и состоит она в следующем. Предложение, подготовленное на одном из нижних уровней управления, направляется на рассмотрение в соседние подразделения и на более высокие уровни управления. Предложение "не спеша путешествует" по иерархической структуре организации; рассматривающие его работники фиксируют на нем свое согласие или несогласие, вносят коррективы, дополнения и контрпредложения. Таким образом, предложение достигает (по истечении значительного периода времени) управляющего высшего ранга, который, наконец, окончательно утверждает его. После этого предложение возвращается к его составителю, решение считается принятым, и начинается его реализация.

Но такое описание, считает, М.Ёсино, будет лишь частично отражать процедурный аспект, не затрагивая существа системы. На самом деле процесс ринги сэйдо гораздо сложнее и динамичнее. Эту систему можно определить, как "инициированный и развивающийся снизу, ориентированный на группу, коллективный процесс поиска соглашения" (22, с.486). И сущность ринги сэйдо проявляется в динамическом взаимодействии этих элементов. Эта система родилась и функционирует в условиях уникального социально-психологического климата японских организаций и традиционных концепций управления, ориентированных преимущественно на группы, а не на индивидов, и характеризуемых нечеткостью, уклончивостью информации и отсутствием строго дифференцированных функций, прав и обязанностей членов организации. Система ринги отражает традиционно свойственное японцам стремление избегать точных и конкретных определений и индивидуальной ответственности. Этот процесс "развивается снизу вверх", так как обычно решение в виде предложения возникает на нижнем или среднем уровне управления. Ринги сэйдо ориентирована на группу, "групповой поиск соглашения", так как все те группы, чьи интересы затрагивает решение, и те, которые должны будут обеспечивать реализацию, участвуют в процессе подготовки и принятия решения. Окончательное решение, найденное в этом "групповом процессе взаимодействия", по мнению М.Ёсино, будет лучше ("правильнее, вернее"), чем в том случае, если бы оно принималось единолично индивидом, занимающим формальную должность лидера (22, с.487).

Соглашение достигается, в основном, неформальными методами. Дискуссии, обсуждения, консультации, взаимные уступки, "торговля", убеждение и давление – все это совершается предпочтительно посредством тонких неформальных межличностных взаимоотношений. Это, по мнению М.Ёсино, является одной из коренных особенностей ринги сэйдо. "Начиная уже с самой ранней стадии, когда выявляется сама необходимость принятия решения, различные идеи, предложения и альтерна-

тивы обсуждаются неформально" (22, с.487). Во время обсуждения согласовываются интересы многих людей и групп и ищется компромисс. В это время группы, вовлеченные в процесс принятия решения, расширяют свои знания о предмете обсуждения, координируют и согласовывают свои взгляды, представления и потребности. Таким образом, к тому времени, когда принимается окончательное решение, выявляются основные препятствия и противники, которые могут помешать его успешной реализации.

В системе ринги чрезвычайно трудно определить или даже выявить, какую роль играет формальный лидер – руководитель. В этой системе "формальный руководитель не является лицом, принимающим решение в классическом значении этого понятия" (22, с.487). Хотя в японских организациях статус руководителя скрупулезно определен и тщательно соблюдается, его роль в процессе принятия решений, по-видимому, мало чем отличается от роли рядовых членов группы (организации). Степень того, насколько полно точка зрения руководителя будет отражаться в окончательном решении, определяется силой его авторитета и зависит от типа взаимоотношений, существующих в группе.

М.Ёсино выделяет два необходимых условия эффективной работы системы ринги. Первое из них касается создания условий для использования неформальных межличностных отношений. Так как эти отношения занимают ведущее место в системе ринги, то необходимо, чтобы организационная система и сами физические условия размещения людей, средства связи, вся информационно-коммуникационная структура компании способствовали развитию тесных и частых личных связей и контактов. Эти личные контакты необходимы, по мнению известного социолога Наканэ Тие, "для развития межличностных взаимоотношений в той специфической их форме, которая характерна для японских организаций" (24, с.136).

Вторым необходимым условием эффективности ринги сэйдо является, как считает М.Ёсино, единая система ценностей

ориентаций, которой безусловно следуют все члены группы. Она подразумевает максимальную идентификацию и всеобъемлющую лояльность индивидов по отношению к организации. Участники процесса принятия решений хорошо знают, каковы особенности и условия функционирования своей конкретной организации, какое решение должно быть представлено, чьи консультации будут необходимы и полезны и какой подход требуется к каждому участнику обсуждения. В условиях пожизненного найма разногласия и конфликты должны устраняться такими методами, чтобы при этом не разрушались налаженные связи и взаимоотношения и не страдал ничей авторитет. Поэтому в этих условиях "оказываются предпочтительными тонкие, искусные и осторожные непрямые коммуникации и, соответственно, чуткое понимание косвенных причин" (22, с.488).

В крупных японских корпорациях наиболее тщательно и настойчиво поддерживаются и развиваются "чувство общности", "взаимный дух кооперации, объединение" и система взаимных обязательств. Уже во время набора (найма) персонала закладываются прочные основы этих феноменов, а последующая кадровая политика их усиливает и расширяет. Выпускники университетов, прошедшие для поступления в компанию жесткий и скрупулезный отбор, характеризуются высокой степенью однородности способностей, знаний, уровня образования, общего уровня развития и идентичностью систем ценностей.

Попав в компанию, они с первых дней подвергаются планомерному и интенсивному процессу "вживания", в течение которого им усиленно прививают ценностные ориентации, специфические для данной конкретной организации. Наконец, после того, как в течение ряда лет они проходят тщательно разработанную систему продвижения, "чувство общности", "взаимный дух кооперации" и взаимные обязательства развиваются у них очень сильно.

М. Ёсино считает, что, по всей вероятности, в системе ринги отсутствует формальный механизм контроля результатов принятия решений. Но последствия каждого решения становятся

ся известными всем, кто участвовал в его обсуждении, и эта "групповая осведомленность" уже сама по себе является достаточно эффективным элементом контроля. И, кроме того, "чувство общности" и взаимные обязательства участников процесса принятия решений являются весьма надежной гарантией того, что "решения будут приниматься для пользы и в интересах организации" (22, с.488). Система ринги введена без изменений и широко используется в практике международных операций ведущих японских транснациональных корпораций. Основные концепции и методы ринги сэйдо используются весьма успешно, несмотря на то, что большие расстояния и физическая изоляция участников процесса принятия решений, а иногда и различия в их национальностях отчасти затрудняют выполнение двух необходимых условий, о которых шла речь выше. Для преодоления этих препятствий японские менеджеры частично изменили процедуру ринги, но изменения не затрагивают ее сути. "В зарубежных отделениях японских компаний власть и функции менеджмента оказываются не более определенными, чем в Японии" (22, с.489).

Профессор Р.Паскаль (США) отмечает два основных различия в принятии решений, обнаруженные им при изучении японских предприятий в США и Японии. Во-первых, в японских организациях на нижних уровнях управления "генерируется" гораздо больше коммуникаций, чем в американских. Во-вторых, при сравнении "качества решений" оказывается, что "качество реализации решений" в японских компаниях выше, и именно это чаще всего и отмечают японские менеджеры, которые под процессом принятия решений понимают нечто иное, чем принято на Западе. Р.Паскаль считает, что в японских компаниях большое значение придается коммуникациям, возникающим на нижних уровнях управления, и потокам информации,двигающимся снизу вверх. Он приводит слова одного из высших управляющих компании "Соня": "Действительно, около 60% решений я принимаю самостоятельно, но свое мнение и намерения я держу до поры до времени в секрете. В беседах

с подчиненными я задаю вопросы, обсуждаю факты, пытаюсь подтолкнуть их в сторону моего мнения, но свою позицию при этом не раскрываю. В результате этих бесед я иногда изменяю свое первоначальное мнение, но даже если этого и не происходит, подчиненные чувствуют, что они участвуют в принятии решения и это увеличивает их опыт управления" (26, с.154). По мнению американца, работающего на японском предприятии в США, такой метод принятия решений предпочтителен, и он используется как американскими, так и японскими менеджерами. "В этом случае решение не встречает так много разногласий и противодействий, как в том случае, когда оно непосредственно спускается сверху. Если руководитель начинает с того, что задает вопросы подчиненным, то он часто имеет возможность подвести их к правильному решению" (там же).

Многое в процессе принятия решений в современных деловых организациях, как считает профессор Р.Паскаль, зависит от ряда неявных факторов, причинно-следственные связи которых трудно, а порой и невозможно не только формализовать, но и выявить. В этой связи он рассматривает два различных подхода к неопределенности, свойственных американским и японским менеджерам. В большинстве западных концепций неопределенность, трактуемая как "неоднозначность" "двузначность", определяется как негативный фактор и считается явным симптомом "болезней" организации и промахов в управлении. Вряд ли западный менеджер сможет назвать обстоятельства, при которых неопределенность могла бы быть необходимой или желательной. Напротив, от нее следует избавляться, используя такие "лекарства", как рационализация, специализация управленческих функций, высокая личная ответственность, власть и решительность. Но неопределенность может представляться и как замена отсутствующих достоверных сведений о каком-либо событии. В этом случае это уже будет какое-то "ничто", которое, видимо, всегда более предпочтительно, чем "ничто". Для обозначения неопределен-

ности японцы имеют понятие "ма", которое в данном значении трудно перевести на другие языки, но оно чрезвычайно ценно тем, что с его помощью пытаются детерминировать остающиеся неизвестными вещественные или понятийные элементы любого предмета или процесса.

К этому добавляются две традиционные концепции, которыми вооружены японские менеджеры и которые также оказывают влияние на их отношение к неопределенности. У любого явления японцы выделяют и анализируют две, во многом противоположные совокупности признаков: "омоэ" - "поверхность", "внешняя, видимая сторона" и "ура" - "изнанка", "внутренняя, невидимая сторона" (26, с.157). Для японцев эта "изнанка" ("ура") и составляет сущность явления, основу реальной действительности, а "внешняя сторона" ("омоэ") символизирует лишь церемониальную форму, необходимую для соблюдения установленных правил. Поэтому "сущность" решения ("ура") тщательно готовится путем длительных обсуждений, которые не афишируются, а его ритуальное одобрение ("омоэ") подчеркнуто церемониально.

Концепция восточного менеджмента более полно отражает и признает неизбежное чувство неудовлетворенности, которое возникает из-за необходимости осуществлять выбор. Это помогает японским менеджерам избегать преувеличения или абсолютизации личной власти, развивает у них самокритичность, помогает избегать опасной самоуверенности в отношении окончательной правильности принятого решения. В то время как мифология западного менеджмента заботится о том, чтобы представить решение как "твердое", неизменное и окончательное, "восточная традиция придает особое значение постоянному индивидуальному приспособлению каждого решения к изменяющимся условиям" (26, с.159).

Сравнивая два подхода к принятию решений, Е.Пилл (США) считает, что слабая вовлеченность в этот процесс исполнителей "уменьшает возможность принятия высококачест-

венных, обоснованных решений и их эффективной реализации" (29, с.26).

Люди, не принимающие участия в принятии решений, имеют тенденцию сопротивляться их реализации. Поэтому, хотя менеджер может легко и быстро принять решение индивидуально, реализация его будет долгой и трудной. Кроме того, если исполнители не вовлекаются в процесс принятия решений, то это отрицательно влияет на трудовую мораль. Люди, которые не имеют возможности участвовать в принятии решений, касающихся их работы, склонны испытывать отчуждение к ней. Падает удовлетворенность своим трудом, страдает чувство собственного достоинства работников, ухудшается мотивация, уменьшается их идентификация и лояльность по отношению к компании. В конечном итоге падают производительность и качество. В большинстве западных компаний, по мнению Е.Пилл, рабочая сила находится именно в таких условиях. Поэтому она считает, что необходимо обратиться к японскому опыту, так как традиционные западные подходы не могут удовлетворить уже сегодняшних потребностей и станут непригодными в ближайшем будущем. Главной целью управляющего должно стать оптимальное использование человеческих ресурсов. Менеджер нового типа должен уметь "побуждать", "инициировать" индивидуальную деятельность, вовлекать занятых в процессы принятия решений, для того чтобы эффективно использовать их потенциальные физические и умственные способности.

Профессора Дж.Риггс и К.Сэо (США) трактуют японскую систему принятия решений как вытекающую из основной концепции "ва" ("гармония") (32). Они предлагают рассматривать японские организации "как единый организм, семью, каждая часть (или член) которой выполняет определенную функцию и благодаря этому содействует процветанию всего целого" (32, с.34). Отдельные части организации, отделы вносят свой вклад в общее дело, оцениваются и даже просто существуют не как самостоятельные единицы, но лишь как часть целого.

Таким образом, уменьшается доля ответственности каждой производственной единицы за ее индивидуальные функции. И поэтому концепции власти и ответственности в японских организациях существенно отличаются от западных.

Японские менеджеры избегают индивидуальной ответственности. Управленческие решения являются групповыми, которые принимаются путем взаимного согласования так, чтобы никто не нес бремя личной ответственности. Фундаментальной основой японских организаций, по мнению Дж.Ритса и К.Сэо, является "не власть, а гармония, которая достигается посредством тонкого равновесия между отдельными частями и их идентификацией со всей организацией" (32, с.34). Многие авторы описывают то недовольство, которое испытывают западные менеджеры, когда им приходится на деле сталкиваться с японской системой "коллективной ответственности". По западным понятиям, "ринги сэйдо", скорее, должна являться символом "коллективной безответственности", и в известном смысле это верно. Коллективное решение имеет то преимущество (в условиях пожизненного найма), что в случае успеха его разделят все, а в случае неудачи винить некого, и никто персонально не пострадает.

В японских организациях нет должностей, которые обладали бы "конечной", "окончательной" властью. Не используется и широко распространенный на Западе принцип большинства, которому в случае разногласий отдавался бы приоритет в решении. С точки зрения японцев, это нарушило бы гармонию, было бы проявлением "тирании большинства" многочисленной группы, которая смогла бы навязать свое решение вопреки протестам меньшинства.

Поиски единодушного соглашения могут значительно затянуть процесс принятия решения. Но в результате появляется возможность добиться удовлетворения всех участников, соблюсти тем самым и усилить "гармонию". Доскональное предварительное обсуждение всех аспектов проблемы является, по мнению Дж.Ритса и К.Сэо, и эффективным образова-

тельным процессом. Каждая из групп и каждый из индивидов, участвующих в принятии решений, собирают аргументы в поддержку своих позиций и критические замечания для противников. Поэтому, когда "соглашение достигнуто и каждый из участников согласен с решением, внедрение можно осуществлять немедленно, так как каждый знает, что нужно делать, и все меры прилагаются для достижения успеха" (32, с.34).

Оценивая значение "ринги сэйдо" для западного менеджмента, Дж.Риггс и К.Сэо считают, что использование ее на уровне советов директоров компаний может привести к более доскональному обдумыванию решений и повышению их обоснованности. Поиски согласованных решений будут способствовать усилению стабильности и последовательности в руководстве. Но, с другой стороны, это может "сковывать творческую инициативу, решительность и способность управляющих действовать быстро". Групповой метод принятия решений может способствовать росту лояльности, взаимного доверия и "кооперативного духа" внутри организаций, а внедрение решений может быть ускорено благодаря уменьшению интриг и взаимного противоборства и благодаря усилению информированности исполнителей. Но, по мнению указанных авторов, использовать все преимущества ринги сэйдо в западных компаниях не удастся из-за укоренившейся традиционной ориентации на сугубо индивидуальные права, ответственность и власть (32, с.35).

Не могут оставаться незамеченными большие успехи японских компаний в области обеспечения качества промышленной продукции. Если до второй мировой войны подавляющее большинство японских товаров справедливо считалось "дешевым и плохого качества", то в настоящее время клеймо "сделано в Японии" означает "недорогие товары высокого качества" (36, с.18). Этим успехам способствовал целый ряд факторов, среди которых важное место занимают создание в компаниях комплексных систем управления качеством и весьма эффектив-

ные меры организации и мотивации персонала японских компаний.

Специфическая форма организации персонала, которая получила в Японии название "кружки контроля качества", привлекает особое внимание западных специалистов (18; 22; 29; 32) по следующим причинам. Во-первых, через кружки в деятельность по повышению производительности и качества вовлекается практически весь персонал; во-вторых, достижения кружков в этих областях являются очень высокими; в-третьих, такая форма организации персонала позволяет эффективно мотивировать и эксплуатировать творческие способности занятых; наконец, в-четвертых, кружки контроля качества "усиливают социальный каркас" организаций, способствуют улучшению психологического климата, росту идентификации и лояльности занятых по отношению к компании.

Кружки контроля качества, как пишет Р.Редер, "представляют собой неформальные группы, состоящие из 5-20 рабочих и руководителя, которые сообща ищут решения различных проблем и внутри которых занятые обучаются и повышают свое мастерство" (30, с.66). Кружки в Японии распространены очень широко: по оценкам Р.Редера, каждый восьмой японский занятый участвует в их работе. Если в середине 60-х годов, когда это движение только начиналось, в Японии насчитывалось около одной тыс. кружков, то в 1980 г. эта цифра выросла до 100 тыс. (там же). По мнению Дж.Ригтса и К.Сэо, около 6 млн. японских рабочих участвуют в работе кружков контроля качества (32, с.33). С.Конц, сотрудник Университета штата Канзас (США), приводит следующие данные. В 1972 г. было 50 тыс. кружков, а на декабрь 1978 г. в Японском союзе ученых и инженеров было зарегистрировано 94,8 тыс. кружков, в которых состояли 903 тыс.членов. По оценке С.Конца, эти цифры отражают лишь около 15% кружков, официально зарегистрированных к тому времени. Для сравнения С.Конц приводит число членов Американского общества контро-

ля качества — только 29 тыс., — подчеркивая, что население Японии составляет лишь половину населения США (18, с.26).

Концепция кружков контроля качества впервые была предложена в 1962 г. профессором Токийского университета Исикава Каору. Причем профессор Исикава за основу взял многие элементы американских "групп бездефектного труда", которые частично были адаптированы в промышленности Японии после второй мировой войны. Исикава Каору следующим образом сформулировал основные положения своей концепции. Кружок — это группа занятых, функционирующая непосредственно на рабочем месте, основной задачей которой являются поиск, изучение и решение практических задач, а также постоянное обучение всех ее членов. Весьма существенным является принцип полной добровольности, который обязательно должен соблюдаться при создании кружков. Между кружками необходимо организовать широкое соревнование как внутри компании, так и в масштабах региона, отрасли и всей страны.

Рабочие, управляющие и специалисты совместно принимают участие в решении общих проблем, осуществляют на практике "менеджмент, основанный на участии", и добиваются в этом высокой эффективности. Широкое участие во внутрифирменных образовательных программах, особенно в тех, где изучаются статистические методы контроля, является значительной частью работы кружков. Знания, полученные членами кружков в этих программах, помогают достичь высоких количественных результатов в области обеспечения качества и производительности.

Успехи, достигнутые в работе кружков, должны широко освещаться и пропагандироваться внутрифирменными, региональными и общенациональными средствами информации. Наиболее отличившиеся члены кружков получают всеобщее признание, почет и награждаются.

Профессор Р.Редер считает, что кружки контроля качества во многом помогают реализации лозунга "каждый человек — управляющий". Деятельность кружков непрерывна, она не прек-

ращается с решением какой-либо отдельной проблемы. Напротив, члены кружка, рабочие совместно с менеджерами постоянно изучают технологию производства и управление, стремясь найти новые пути улучшения качества и роста производительности (30, с.68).

Различие между американским и японским подходами к обеспечению качества подчеркивает С.Конц (18, с.24). Американский подход базируется на высокой квалификации и знаниях инженерно-технического персонала. Причем обычно считается, что эти знания и квалификацию инженерно-технический персонал получает за пределами компании (в высших учебных заведениях или других компаниях). Лишь в крайнем случае образовательные программы организуются для рабочих: непосредственный производственный персонал должен лишь слепо выполнять инструкции и распоряжения руководителей.

В японских компаниях подход иной. Там рабочие, так же как менеджеры и управляющие, обучаются постоянно, причем в основе японских успехов в области качества лежит как раз широкое обучение непосредственных исполнителей – рабочих. Японская концепция основывается на том, что рабочие сами должны искать и решать проблемы, а для этого они должны быть обучены соответствующим образом. Такой подход, по мнению С.Конца, во многом упрощает коммуникации внутри организации, позволяет избежать сопротивления персонала преобразованиям в производстве и повысить оперативность управления, так как в этом случае проблему решают люди, которые лучше всего с ней знакомы.

По мнению Е.Пилл (США), японские кружки контроля качества являются прекрасной формой организации "участия персонала в управлении". По ее оценкам, четверо из пяти японских рабочих уже участвуют в практической деятельности, связанной с управлением. При этом, по мнению Е.Пилл, японцы лишь развили и творчески применяют американскую идею ("management participation"), заимствованную после второй мировой войны. А в США эти методы "участия пер-

сонала в управлении", несмотря на широкую рекламу, еще не получили достаточного распространения (29, с.29).

Ямамото Мититака (Япония) считает, что кружки контроля качества являются одним из ярких "примеров группового порядка, который подразумевает мир, гармонию и дружбу - основные концепции, на которых базируются кружки" (36, с.20). Он пишет о том, что японцев всегда отличал большой интерес к позитивному зарубежному опыту. Многие управленческие концепции были заимствованы из США и адаптированы в Японии после второй мировой войны. Среди них и передовые концепции статистического контроля и управления качеством. Прежде чем внедриться в японскую практику, эти концепции прошли длительную проверку, и в известной степени они были изменены, приспособлены к японским условиям. "Заимствовав передовые американские методы и технику, японцы добавили к ним свою собственную философию группового мышления. В результате возник феномен кружков контроля качества" (36, с.20).

Кружки качества имеют успех в Японии именно потому, что они отражают и используют групповое мышление. В основе этого движения лежит неустанно повторяемая японцами мысль о том, что качество продукции не определяется контролем и не может быть улучшено при помощи контроля. Качество может быть улучшено "только в том случае, если каждый занятый будет вносить свой вклад и прилагать для этого все свои усилия". Когда этого удается добиться (как в Японии), значительно уменьшается необходимость "внешнего", дополнительного контроля. Поэтому число контролеров в японских компаниях гораздо меньше, чем в американских: например, в автомобилестроительных компаниях на 100 человек производственных рабочих приходится в два раза меньше контролеров, чем в аналогичных компаниях США (30, с.68).

Администрация всячески поддерживает и развивает стремление занятых участвовать в процессе управления качеством, помогает работе кружков. Деятельность кружков контроля ка-

чества в японских компаниях стала обычной, повседневной процедурой, и эта деятельность, как правило, практически "не требует от компании дополнительных издержек" (36, с.21).

Социально-нравственной основой кружков контроля качества Ямамото считает традиционную японскую моральную норму, которая обязывает любого человека "жить достойно" ("икигаи"). Индивид, находясь в группе и будучи закреплен в ее структуре неразрывными связями, не может допустить каких-либо отклонений от "группового мышления". Он должен искать такие пути выражения своих индивидуальных наклонностей и стремлений, которые полностью совпадали бы с целями группы. Индивидуальная "ценность жизни" ("икигаи") в японском обществе лишь тогда будет являться действительно "ценностью", когда она полностью совпадает, идентифицируется с групповой "икигаи".

Проявляя исключительно добросовестное отношение к своей работе (вне зависимости от ее общественного значения), заботясь о высоком качестве, индивид испытывает удовлетворение и гордость за свой труд, он находит свою "икигаи". Он знает, что он вносит достойный вклад в достижение групповых целей, групповой "икигаи" своей компании. Использование принципа "икигаи" как философской основы концепции кружков контроля качества, по мнению Ямамото, приносит исключительно большой успех, который разделяется и рабочими, и менеджерами, и потребителями (36, с.21).

Для того чтобы организовать успешную работу кружков, необходимо, по мнению Сасаки Наото (Япония), соблюдение двух условий: рабочие должны обладать соответствующими квалификацией и уровнем знаний (чтобы они имели возможность выполнять работу по обеспечению качества), и их следует определенным образом мотивировать (чтобы они захотели выполнять эту работу) (33, с.25).

Японские компании широко обмениваются между собой опытом работы кружков, и это часто удивляет западных исследователей: как можно раскрывать секреты управления качеством

своим конкурентам? Но японцы, по мнению Сасаки, считают, что взаимный обмен опытом содействует росту качества всей японской продукции и "поднимает стандарты качества во всем японском обществе". Японская практика помогла выделить главные, человеческие аспекты в творческой, созидательной деятельности по обеспечению качества и сделала эти аспекты гораздо более важными по сравнению с частными интересами отдельных компаний. Движение кружков контроля качества построено и осуществляется в Японии таким образом, что "производство высококачественной продукции возведено в ранг социального (общественного) достоинства". Работа в кружках дала возможность их членам "почувствовать себя людьми" ("наконец-то они превратились из придатка машины" в "венец творения") (там же).

В 1974 г. японские кружки контроля качества впервые были организованы в США, в отделения ракетно-космической техники компании "Локхид". К 1981 г., по оценкам Р.Редера, свыше 100 американских компаний использовали методы организации персонала, аналогичные японским кружкам. Часто в американских компаниях кружки контроля качества называются иначе (например, группы "производительности и экономии", "поиска методов усовершенствования и производительности"), есть некоторые отличия и в работе (30, с.68). Если в Японии кружки преимущественно организуются в компаниях частного сектора на уровне производственных рабочих, то в США они создаются в компаниях как частного, так и государственного секторов и охватывают персонал различных уровней управления. Как считает Р.Редер, в американских компаниях значительно шире по сравнению с японскими используется денежное вознаграждение для стимулирования работы членов кружков. В Японии денежное вознаграждение за эту деятельность очень мало, в то время как общественное признание и нематериальные виды стимулирования распространены повсеместно и используются очень широко.

Для членов кружков в Японии гораздо большее значение,

чем материальное вознаграждение, имеет моральное удовлетворение от общественного признания их достижений, рост престижа в ограниченном социальном сообществе компании. Наконец, работа в кружках позволяет им полнее проявить свои способности, служит средством самовыражения. В Японии в отличие от США, по мнению Р.Редера, практически не существует зависимости между величиной экономии, достигнутой благодаря работе кружка, и размером денежной премии его членов. Например, наибольшая премия, полученная членами кружка в компании "Вестингауз", составляет 25 тыс. долл., а в компании "Тоёта" максимальный размер премии не превышает 200 долл. (30, с.69).

Пока еще рано, считает Р.Редер, предсказывать, насколько успешными окажутся попытки американских менеджеров использовать кружки качества в целях усиления использования творческих потенциальных возможностей рабочих и расширения способов мотивации. Осложняет адаптацию кружков качества в американских компаниях и традиционная система взаимоотношений бизнеса с профсоюзами. Кружки будут иметь успех только в том случае, если их организацию будут поддерживать профсоюзы. С гораздо меньшими трудностями кружки внедряются в нетрадиционных организациях, использующих смешанные американо-японские управленческие системы. Например, наиболее активной компанией за пределами Японии по внедрению кружков контроля качества является "Ханиуэлл" (которую Р.Редер относят к нетрадиционным организациям). В этой компании уже создано 130 кружков и проводятся ежегодные общефирменные конференции кружков контроля качества (30, с.69).

Для японцев, возможно, и удивительно, считает Сасаки Наото, что их кружки с успехом применяются за рубежом. Но это свидетельствует о том, что "в кружках есть что-то такое, что оказывается привлекательным для рабочих любых национальностей во всем мире" (33, с.25). Вместе с тем на Западе концепцию кружков часто ошибочно считают лишь "методом контроля персонала", целью которого является только улучшение ка-

чества, рост производительности и прибылей. Но кружки – это прежде всего такая организация деятельности малых групп, которая "ориентирована на человека, глубоко гуманистична". В результате этой деятельности на рабочем месте создаются условия для творческой деятельности, самовыражения и развития способностей индивидов. А все остальные прибыли, которые приносят кружки производству, являются лишь вторичным, хотя и обязательным эффектом их деятельности.

Сасаки Наото подчеркивает, что кружки появились и получили развитие в Японии в "золотую эпоху", которая характеризовалась исключительно высокими темпами экономического роста и исключительно "благоприятными" взаимоотношениями между трудом и капиталом. В настоящее время обстановка в Японии изменилась в худшую сторону: темпы роста резко упали и трудовые взаимоотношения уже "не отличаются прежней теплотой". Это, по мнению Сасаки, требует изменения концепции кружков контроля качества, приспособления их к современным условиям.

В западных странах экономические условия и промышленные взаимоотношения сильно отличаются от японских. Поэтому для того чтобы кружки контроля качества имели успех "во всем мире", необходимо, видимо, искать новые "организационные и логические схемы, использующие элементы "универсального, всеобщего гуманизма" и ориентированные на будущее" (33, с.25).

Наибольший интерес американских менеджеров, по мнению Р.Редера, вызывают не организационные структуры или технология управления, используемые в японских компаниях, а те главные особенности японского менеджмента, которые и определяют его эффективность: философия менеджмента, система ценностных ориентаций и методы мотивации персонала. То же самое можно сказать и относительно кружков контроля качества: их использование в американской практике, по мнению Р.Редера, будет иметь мало шансов на успех, если менеджеры не поймут необходимости постоянного развития рабочей силы,

удовлетворения потребностей рабочих в творческом труде, если они не построят управленческую систему в соответствии с реально существующей (но не всегда явно проявляющейся) шкалой ценностных ориентаций и мотиваторов (30, с.69).

В соответствии с центральной концепцией японского менеджмента, "главной мерой ценности" (и главной движущей силой) деловых организаций являются люди, персонал, а не капитал, как традиционно принято считать в американском менеджменте. Японская концепция, по мнению Р.Редера, является более плодотворной, ей принадлежит будущее, и от того, насколько широко и творчески ее будут применять управляющие в разных странах, зависит успех менеджмента. Но такая переориентация ("изменение философии") будет, несомненно, трудной для многих американских менеджеров, привыкших в своей деятельности ориентироваться "на краткосрочные финансовые цели". До сих пор в США еще мало понятны такие долгосрочные корпоративные цели, как "обогащение труда" и "повышение качества человеческой жизни" (30, с.69).

Большие возможности для продуктивного обмена и взаимного обогащения японского и американского менеджмента лежат в творческом соединении "японской философии с американской технологией управления". На сегодняшний день, как считает Р.Редер, японцы добились гораздо больше успехов в заимствовании и освоении американской технологии менеджмента, чем американцы - их философии. "Баланс сейчас в пользу японцев" (об этом свидетельствуют и их успехи в мировой торговле), и если американцы хотят успешно конкурировать с ними, "они должны попытаться этот баланс изменить" (30, с.70).

ЛИТЕРАТУРА

1. Abegglen J. *The Japanese factory: Aspects of its social organization.* - Glencoe: Free press, 1958. - XIII, 142 p.

2. Ball R. Europe outgrows management American style. - Fortune, N.Y., 1980, vol.102, N 8, p.147-148.
3. Clark R. The Japanese company. - New Haven; London: Yale univ. press, 1979. - VI,282 p.
4. Cole R. Japanese blue collar. - Berkeley: Univ. of California press, 1971. - XI,300 p.
5. Dore R. British factory - Japanese factory: The origins of national diversity in industrial relations. - L.: Allen a. Unwin, 1973. - 432 p.
6. Drucker P. Managing for tomorrow. - Industry week, Cleveland, 1980, Apr., p.55-64.
7. Drucker P. Management: Tasks, responsibilities, practices. - L.: Heinemann, 1974. - XVII,839 p.
8. Drucker P. People and performance: The best of P.Drucker on management. - L.: Heinemann, 1977. - XVIII,366 p.
9. Drucker P. What can we learn from Japanese management. - Harvard business rev., Boston, 1971, vol.49, N 2, p.110-122.
10. Galbraith J. The defecce of the multinational company. - Ibid., 1978, vol.56, N 2, p.83-93.
11. Gold B. Factors stimulating technological progress in Japanese industries: The case of computerization in steel. - Quart. rev. of economics a. business, Urbana, 1978, vol.18, N 4, p.7-21.
12. Hazama Hiroshi. Formation of the management system in Meiji Japan: Personel management in large corporations. - Developing economics, Tokyo, 1977, vol.5, N 4, p.402-419.
13. Herzberg F. Piecing together generations of values. - Industry week, Cleveland, 1979, Oct., p.58-63.
14. Inkeles A., Smith D. Becoming modern: Individual change in six developing countries. - Cambridge: Harvard univ. press, 1974. - XI,437 p.
15. An introduction to Japanese civilization / Ed. by Tiedemann A. N.Y.: Columbia univ. press, 1974. - [19],622 p.
16. Japan roots in American soil. - Industry week, Cleveland, 1980, 5 Apr., vol.205, N 1, p.89.

17. Kerr C. et al. *Industrialism and industrial man.* - Cambridge: Harvard univ. press, 1960. - 238 p.
18. Konz S. *Quality circles: Japanese success story.* - Industr. engineering, N.Y., 1979, vol.11, N 10, p.24-27.
19. Kraar L. *Japan's automakers shift strategies.* - Fortune, N.Y., 1980, vol.102, N 3, p.106-111.
20. Larson C. *Management for the 80's.- a challenge to change.* - Research Management, N.Y., 1980, vol.22, N 5, p.25.
21. Levine S. *Industrial relations in postwar Japan.* - Urbana: Univ. of Illinois press, 1958. - XVI,286 p.
22. *Managing and organizing multinational corporations / Ed. by Davis S.* - N.Y. etc.: Pergamon press, 1979. - 505 p.
23. Marsh R., Mannari H. *Modernization and the Japanese factory.* - Princeton: Univ. press, 1978. - XVII,437 p.
24. Nakane Chie. *Japanese society.* - Berkeley; Los Angeles: Univ. of California press, 1971. - XII,157 p.
25. Odaka Kunito. *Toward industrial democracy: Management and workers in modern Japan.* - Cambridge: Harvard univ. press 1975. - XV,226 p.
26. Pascale R. *Zen and the art of management.* - Harvard business rev., Boston, 1978, vol.56, N 2, p.153-162.
27. Pascale R., Maguire M. *Comparison of selected work factors in Japan and the United States.* - Human Relations, 1980, vol.33, N 7, p.433-455.
28. Pascarella P. *Humanagement.* - Industry week, Cleveland, 1981, Jan., p.85-90.
29. Peele E. *Quality circles can boost worker productivity.* - Computer times, Rochel park, 1981, vol.7, N 2, p.26,29.
30. Rehder R. *What American and Japanese managers are learning from each other.* - Business horizons, Bloomington, 1981, vol.24, N 2, p.63-70.
31. Reischauer E. *The Japanese.* - Cambridge; London : Belknap press, 1977. - 10, 443 p.

32. Riggs J., Seo K. Wa: personnel factor of Japanese productivity. - Industr. engineering, N.Y., 1979, vol.11, N 4, p.32-35.
33. Sasaki Naoto. Towards creation of the new QC circle. - Quality, N.Y., 1980, vol.19, N 7, p.25.
34. Urge US firms to learn from Japan. - Electronic news, N.Y., 1981, Jan.5, p.35.
35. Whitehill A. Cultural values and employes attitudes. - J. of applied psychology, Lancaster, 1964, vol.48, N 4, p.69-72.
36. Yamamoto Mititaka. The Japanese - homogeneity promotes "ikigai". - Quality progress, N.Y., 1980, vol.13, N 9, p.18-21.
37. Yoshino M. Japan's managerial system : Tradition a. innovation. - Cambridge : MIT press, 1971. - LXVII,292 p. - (Publ. Massachusetts inst. of technology : MIT 1991).

А.Н.Курицын

ОУТИ В.
ТЕОРИЯ ЗЕТ: КАК АМЕРИКАНСКИЙ БИЗНЕС
МОЖЕТ ПРИНЯТЬ ЯПОНСКИЙ ВЫЗОВ

OUCHI W.G.

Theory Z : How American business can meet
the Japanese challenge. -

Addison-Wesley, 1981. - XIII, 283 p.

В.Оути, профессор Высшей школы управления при Калифорнийском университете (Лос-Анжелес, США) и постоянный консультант нескольких ведущих американских компаний, начинает свою работу с обоснования, почему необходимо учиться у Японии в области управления. Во-первых, указывает Оути, в послевоенный период производительность труда повышалась в Японии в четыре раза быстрее, чем в США. Долгие годы главным объяснением экономических успехов Японии служила ссылка на энергичное строительство эффективных заводов и внедрение передового оборудования в этой стране в послевоенные годы, тогда как Америка была обременена старыми, неэффективными производственными фондами. Однако в последнее время этот аргумент отчасти утратил свою силу, так как производственные фонды Японии постарели, а в Америке не прекращается замена самых старых заводов новыми. Тем не менее, хотя разрыв в возрасте заводов и оборудования между двумя

странами сократился, преимущество Японии по динамике производительности труда сохраняется: в последние годы производительность труда повышалась в США медленнее, чем в любой ведущей западноевропейской стране (а в отдельные кварталы она даже снижалась), тогда как в Японии она продолжала расти достаточно быстро. В этих условиях разницу между Японией и США в динамике производительности начинают объяснять иначе: заимствованием Японией иностранной (в том числе американской) технологии, сельской трудовой этикой, привносимой на японские заводы многочисленными мигрантами из деревни, и вообще сохранением в этой стране высокой трудовой мотивации, в то время как американцы погрязли в лени и предъявляют права на не подкрепленную трудом хорошую жизнь. Признавая возможность частичной правоты всех этих объяснений, автор сосредоточивает внимание на различиях в организации и управления японских и американских компаний. Описание работы японских компаний представляет интерес само по себе вследствие больших успехов японской экономики и растущего значения японской торговли для США. Еще важнее то, что японский менеджмент разительно контрастирует с американским.

Во-вторых, Оути указывает на асимметрию в экспорте американской системы менеджмента в Японию и японской системы в США. Типичная японская компания в США исповедует весьма отличный от типичной американской компании подход к управлению. Не копируя полностью управленческие формы, разработанные на родине в Японии, японские компании в США модифицировали свой менеджмент сообразно с американской реальностью, но, тем не менее, сохранили очень многое от японского стиля управления и по-прежнему сильно отличаются от большинства американских компаний. При этом большинство из них действует в США очень успешно не только в финансовом отношении, но и с точки зрения удовлетворенности их наем-

ных работников своим местом работы. В то же время несколько американских компаний попытались перенести в Японию свой исключительно американский подход к управлению, и все они потерпели полное поражение. А две американские компании, которые больше других преуспели в Японии ("ИБМ" и "МакДональд"), пришли к заключению, что их успех не зависит от экспорта их управленческой системы в эту страну и даже, возможно, исключает его.

По мнению Оути, американцам как нации присуще сознание ценности техники и научный подход к ней, но люди рассматривают в Америке как нечто само собой разумеющееся. Тратя сотни миллионов долларов на исследования и разработку новой техники, американское правительство почти не выделяет средств на изучение того, как управлять людьми на работе, как организовывать их, и именно этому следует поучиться у японцев. Проблема производительности, утверждает Оути, не может быть решена в США ни с помощью монетарной политики, ни благодаря большим затратам на НИОКР. Ее можно решить, только научившись управлять людьми так, чтобы они могли работать сообща более эффективно. Для роста производительности нужен не более упорный труд (американские рабочие и так трудятся не менее упорно, чем японцы). "Производительность - это проблема социальной организации или, выражаясь языком бизнеса, управленческой организации. Задача повышения производительности может быть решена продуктивной координацией индивидуальных усилий и поощрением наемных работников в этом деле..." (с.5).

Далее Оути выделяет следующие поучительные для Америки особенности японской деловой организации, позволяющие ей добиваться высокой производительности работников:

- 1) пожизненный найм;
- 2) неспешность оценки и продвижения персонала;
- 3) постоянная служебная ротация;
- 4) не выраженные прямо механизмы;
- 5) согласованное принятие решений и

коллективная ответственность за их выполнение; 6) коллективистские ценностные ориентации; 7) целостная забота о людях.

1. Пожизненный наем. Это самая важная особенность японской организации, позволяющая объединить многие аспекты жизни и работы в Японии. Пожизненный наем, желанный для работников и выступающий целью для предпринимателей, распространен в Японии не повсеместно, так как не все компании в состоянии обеспечить необходимую для него стабильность. Пожизненным наймом охвачено, возможно, 35% работников в Японии, занятых в крупных компаниях и правительственных учреждениях. Эти крупные организации и оказываются в центре внимания автора.

Пожизненный наем означает, что крупная компания производит набор новых работников раз в год, весной, когда молодые люди оканчивают учебные заведения. Компания принимает на работу только молодых "новобранцев" и обычно в большем количестве, чем может сразу непосредственно использовать. Принятый наемный работник, если только он не совершит такого уголовного преступления, остается в компании до достижения им 55 лет. В 55 лет все наемные работники, кроме ведущих менеджеров, подлежат обязательному увольнению с выплатой им компанией единовременного пособия размером в 5-6 годовых заработных плат.

К положительным сторонам пожизненного найма относятся заинтересованность предпринимателя развивать в своих работах способности и приверженность компании. В США предприниматели неохотно инвестируют средства в обучение персонала, так как приобретший новые технические познания и навыки наемный работник может легко найти другого хозяина, унося с собой инвестиции. Вследствие этого американские компании занимаются подготовкой персонала гораздо меньше, чем могли бы, от чего страдает американская экономика в целом. Кроме того, если в Америке отчужденный и недовольный

наемный работник может быть легко уволен во время очередного циклического спада, то приверженная пожизненному найму японская компания идет также на многое, чтобы привить наемным работникам ответную преданность посредством справедливого и гуманного обращения с ними.

Пожизненный наем, подчеркивает Оути, возможен только как следствие единственной в своем роде японской социально-экономической структуры, отличной от американской. Во-первых, каждая крупная компания выплачивает в Японии всем своим работникам обычно дважды в год значительные суммы в виде бонусов. Поскольку все наемные работники получают в виде бонусов одинаковую часть своей регулярной заработной платы (дополнительные 5-6 месячных заработков), размеры бонусов зависят не от индивидуальных усилий, а от результатов деятельности компании в целом. Это отчасти перемещает предпринимательский риск с держателей акций на наемных работников, которые терпят убытки в тяжелые годы и процветают в хорошие в отличие от США, где жалование наемных работников может возрасти даже при уменьшении прибыли компании. Бонусы побуждают наемных работников чувствовать себя частью компании и служат мотиватором всевозможных форм их сотрудничества. Система пожизненного найма, позволяющая уменьшать размеры бонусов или даже полностью откладывать их выплату до следующего года, дает компании возможность урезать фонд заработной платы примерно на 30%, не производя увольнений. Кроме того, в хорошие годы наемные работники получают в виде бонусов больше, чем ожидали, и склонны сберечь значительную их часть. Этот механизм в сочетании с налоговыми стимулами к сбережению обеспечил Японии примерно в четыре раза большую норму сбережений и капиталовложений, чем в США. Благодаря этому японский бизнес мог стремительно расширять производство.

Во-вторых, все крупные японские компании располагают временными работниками, в основном женщинами. Молодые де-

вushки, приступающие к работе в цехах и в конторах сразу по окончании полной средней школы, обычно трудятся пять-шесть лет, а затем выходят замуж и оставляют работу. Когда их дети поступают в школу, женщины часто возвращаются в ту же компанию. И хотя они могут проработать еще 20 лет, они все равно считаются временными работниками и подлежат увольнению во время спада.

В-третьих, многие из многочисленных мелких компаний могут существовать в Японии только как поставщики крупных фирм. Крупные компании поручают им выполнение заданий, наиболее подверженных конъюнктурным колебаниям, в результате чего в период кризиса мелкие компании вынуждены резко сокращать свое производство или вовсе выбывают из игры.

Бонусы, временные работники и фирмы-субподрядчики служат в совокупности надежным буфером против циклических колебаний, делающим устойчивый пожизненный наем реальностью для работников-мужчин в крупных компаниях. Эта структура позволяет распределять социальные издержки совсем не так, как в США, и, до некоторой степени, в неприемлемой для американцев форме. Поэтому, считает Оути, американцы должны взять на вооружение только отвечающие их национальным потребностям аспекты пожизненного найма. Среди них — доверие, преданность по отношению к компании и приверженность своей работе в течение большей части жизни.

2. Неспешность оценки и продвижения персонала. В течение первых десяти лет все новички в японской компании получают одинаковые прибавки к жалованью и одинаково продвигаются по службе, и только после этого в их продвижении и оплате возникают различия. Хотя такой процесс временами кажется честолюбивым молодым менеджерам болезненно медленным, он содействует сотрудничеству и исполнительности работников, знающих, что, в конечном счете, их усилия получают должную оценку.

Неспешность в формальной оценке и продвижении персона-

ла представляется неприемлемой для многих американцев не только потому, что они рассчитывают на более быструю отдачу своих усилий, но и потому, что, как им кажется, это препятствует своевременному назначению самых способных людей на важные посты. Но японские компании избегают этого, отделяя формальную должность от фактических обязанностей индивида. Часто бывает, что, хотя должность управляющего отделением занимает более старый работник, главная ответственность за происходящее в отделении возложена на более молодого нетитулованного работника. Так, самые способные японские служащие легко и быстро получают ответственные функции, но их непреложное продвижение происходит только после того, как они более полно докажут свою полезность. В то же время тем, кто внес основной вклад в успех компании в прошлом, гарантируется надежная должность и повышенное жалованье, несмотря на угрозу со стороны молодых работников. Это заставляет и последних более терпеливо ждать своего часа.

Готовность, с которой молодой японский служащий берет на себя большую ответственность без пропорционального вознаграждения, Оути объясняет его членством в различных рабочих группах. Как показали проведенные в Америке исследования, членство в группе, беспокойство о том, что подумают о нем коллеги, оказывает большее влияние на установки, мотивацию и поведение индивида, чем любой другой социальный феномен (иерархический контроль, оплата или продвижение). Неудача в следовании нормам группы может лишить индивида поддержки и одобрения с ее стороны, а в конечном счете группа может исключить его из своего состава. Для того, кто чувствует себя прочно интегрированным в малую группу, это суровое наказание.

Японская организация привлекает на работу только молодых людей, личности которых еще формируются, включает их в состав многочисленных групп и внедряет в их сознание та-

кую же преданность коллегам, какая бытует на флоте в США. В этих условиях решающее значение приобретают не идущие извне оценка и вознаграждение, а внутренняя тонкая и сложная оценка со стороны коллег, которых невозможно обмануть. Этот момент, по мнению Оути, во многом предопределяет успех организаций, и не только в Японии.

3. Постоянная служебная ротация. США и Япония принципиально различаются по решению проблемы разделения труда, вызванной индустриализацией. В США компании специализируют свои работы, а индивиды специализируют свои карьеры. В результате любой специалист может перейти из одной компании в другую и уже через пять дней эффективно работать в ней, хотя, конечно, для достижения полной отдачи ему потребуется больше времени. В Японии же трудно изъять работника из одной компании, перевести его в другую и рассчитывать на то, что он когда-либо сможет трудиться там с полной отдачей. Японские компании осуществляют не только профессиональную, но и организационную специализацию, стремясь сделать всякую особую, единственную в своем роде организацию более эффективной. С этой целью они прибегают к постоянной служебной и функциональной ротации персонала. В результате они не располагают такими высококлассными специалистами, как американские фирмы, и в этой слабости японской системы постоянной служебной ротации, но она имеет и огромные преимущества, выявляющиеся тогда, когда требуется скоординировать отдельные функции: ведь в японской компании практически в каждом отделении есть кто-то, знающий людей, процедуры и проблемы любого другого отделения. Когда возникает необходимость в координации, обе стороны способны понимать друг друга и сотрудничать. Возможно, еще важнее осознание каждым наемным работником того, что в течение своей карьеры ему придется менять в рамках одной компании функции, офисы и даже перебираться с места на место. Работник из другого отделения, обращающийся к нему за по-

мощью сегодня, завтра может стать его сослуживцем и даже начальником. Таким образом, наемные работники не только в состоянии, но и заинтересованы придерживаться широких, отражающих интересы компании в целом взглядов и сотрудничать друг с другом. Когда же индивиды строят всю свою карьеру в пределах одной специальности, они склонны придерживаться целей, присущих данной специальности, а не компании в целом, и не знакомы ни с другими специалистами, ни с их проблемами, что исключает их эффективное сотрудничество в рамках организации.

Во многих японских компаниях процесс постоянной служебной ротации распространяется на все категории наемных работников. Инженеры перемещаются из конструкторских бюро в сборочные цеха и обратно, техники каждые несколько лет осваивают новое оборудование или переходят в другое подразделение, а менеджеры получают опыт работы во всех звеньях, составляющих бизнес. Но как показали недавние управленческие исследования, работники всех уровней, получающие постоянно новые виды заданий, обладают большей жизненной энергией, более производительны и удовлетворены своей работой, чем те, кто выполняет одно и то же задание, даже если перемена в работе не предполагает вертикального продвижения по службе. В последние три десятилетия экономика США росла, по мнению Оути, достаточно быстро, чтобы компании в ходе своего расширения создавали многочисленные возможности для продвижения персонала и не задумывались о проведении служебных перемещений, не связанных с продвижением. Но в условиях замедленного экономического роста японский пример может оказаться во многом поучительным.

Как японский, так и американский подходы к формированию служебной карьеры оказались успешными. У каждого из них есть свои плюсы и минусы. Преимущество американского подхода — в способности организовывать специализированных работников в координированную рабочую силу. Каждый работ-

ник может выполнять свои функции в любом рабочем окружении и потому в состоянии легко перемещаться из одного города в другой и от одного предпринимателя к другому. Эту черту Оути считает "одним из великих чудес западной организации" (с.36), которое сделало возможным широкое распространение промышленного производства. Однако при всей их специализации и профессионализации американские работники могут быть кочевниками, всю жизнь преданными только своей профессии, а не какому-либо предпринимателю. Оути сомневается, что в длительной перспективе эта система проявит себя как более сильная, чем японская, по крайней мере, по следующей причине: слабость американского подхода в том, что работники не могут быть тесно объединены друг с другом, они могут достигать только "неплотного" соединения усилий и координировать их лишь до тех пор, пока не требуется постижения чего-то, лежащего за пределами их специальностей. "Если же производственный процесс требует от каждого специалиста видоизменения целей и способностей или развития уникального сочетания навыков, то наш стандартизованно-сборный (prefabricated) подход к организации не принесет успеха" (с.36).

В то же время, как указывает автор, сходный с японским подход к формированию служебной карьеры срабатывал в Америке несколько раз, когда задача была настолько важна, что индивиды охотно отказывались от личных целей ради более тесной интеграции. Но научно-технический прогресс вообще может вести к более тесной интеграции работников, и тогда потребность в таком уникальном подходе, как в НАСА и "ИБМ", станет нормой. Но при этом не каждая задача будет столь волнующей и так вознаграждаться, как отправка космонавта на Луну, поэтому не приходится рассчитывать на отказ работников от дающей им чувство безопасности трудовой мобильности, связанной со специализацией. Вместо этого американская промышленность должна подыскать другие стимулы

приобретения работниками уникальных, отвечающих потребностям данной компании навыков без того, чтобы они наказывались снижением трудовой мобильности. Возможно, не требуется перенимать японский подход к формированию карьеры полностью, однако существенный сдвиг в сторону карьеры, ориентированной на компанию, а не на профессию, может принести много выгод как наемным работникам, так и предпринимателям в США.

4. Не выраженные прямо механизмы контроля. Механизмы управленческого контроля в японской компании столь тонки, не выражены прямо и сокровенны, что стороннему наблюдателю кажется, что их вовсе нет. Но это неверно: будучи очень гибкими, они в то же время отличаются тщательностью, отрегулированностью и настоятельностью. По своей сути они абсолютно отличаются от методов контроля в западных организациях.

Крупные американские компании и правительственные учреждения большую часть своего времени уделяют продвижению специфических, измеримых целей-заданий. Каждая американская школа деловой администрации учит студентов, как превращать общие расплывчатые цели корпорации в такие измеримые задания. Целевое управление, программные планирование и оценка, анализ затрат и результатов – в числе основных инструментов контроля в современной американской концепции управления.

В японской же компании основным механизмом контроля служит "философия менеджмента" или не выраженная прямо "теория фирмы", которая задает цели и методы их достижения. Эти цели представляют собой ценности владельцев предприятия, наемных работников, потребителей и государственных властей. Движение к целям определяется совокупностью убеждений касательно того, какие типы решений хороши для фирмы.

Те, кто постиг суть философии ценностей и убеждений (целей и средств), могут выводить из общего суждения почти безграничное число специфических правил и заданий, пригодных к меняющимся условиям. Более того, эти специфические правила или цели отдельных работников компании будут совместимы, так как два работника, принимающие основополагающую философию, выведут из нее одинаковое конкретное правило для особой ситуации. Таким образом, философия (теория) фирмы обеспечивает как контроль над реакцией работников на проблему, так и их координацию, исключая столкновение принимаемых ими решений. Философия (теория) фирмы, скорее подразумеваемая, чем определенная и высказываемая до конца, не может быть полностью словесно выражена. Она передается скорее с помощью общей культуры, разделяемой ведущими менеджерами и, до некоторой степени, всеми наемными работниками.

"Организационная культура" в японской компании – это совокупность символов, церемоний и мифов, служащих передаче организацией ее основных ценностей и убеждений наемным работникам. Эти ритуалы как бы облекают в плоть то, что иначе оставалось бы абстрактными идеями, реализуя их в жизни в такой форме, которая оказывает влияние на новичка. Так, например, когда ценность сотрудничества воплощается в ритуале ринги¹⁾, новый работник весьма конкретно постигает философию сотрудничества. Организационная культура возникает тогда, когда наемные работники обладают совокупностью общих переживаний. Поскольку в японской компании

¹⁾ Процесс коллективного принятия решений, при котором документ (ринги-сё) перемещается от одного управляющего к другому, чтобы каждый одобрил его.—Прим. ред.

менеджерам приходится выполнять в течение жизни многочисленные повторяющиеся функции, они могут опираться на такой коллективный опыт и рассказывать истории о символических событиях, напоминающих каждому из них об их общей приверженности определенным ценностям и убеждениям. Так общая культура создает "координационный фон", весьма облегчающий принятие решений и планирование по специфическим вопросам.

5. Согласованное принятие решений и коллективная ответственность за их выполнение. В последние 20 лет в Западной Европе и США велось активное изучение метода согласованного принятия решений. Это изучение подтвердило, что согласованный подход обеспечивает более творческие решения и более эффективную их реализацию. Метод согласованного принятия решений превратился на Западе в довольно стандартизованный процесс, в котором обычно принимают участие не более 8-10 человек. Однако то, что происходит в этой области в японской организации, намного утонченнее и дает гораздо больше, чем указанный западный метод.

Когда в японской организации требуется принять важное решение, в его выработку включают всех управляющих, которые должны ощутить на себе его воздействие. При выработке решения о строительстве нового завода или об изменении производственного процесса это часто означает участие в его принятии 60-80 человек. С этой целью группе из трех человек поручается проведение бесед со всеми 60-80 участниками, а каждый раз, когда в вырабатываемое решение вносится существенное новшество, группа вновь вступает с ними в контакт и повторяет этот процесс до тех пор, пока не достигается истинное единодушие. Такая выработка решения требует много времени, но зато, когда оно принимается, каждый склонен поддерживать его. Достигаемые при этом понимание и поддержка могут даже оттеснить на второй план истинное содержание решения, поскольку пять-шесть конкурирующих альтернатив бываю: порой одинаково хороши или плохи. Но

важно не само решение, а то, насколько информированы о нем и преданы ему работники. "Лучшие" решения могут неумело реализовываться, тогда как "худшие" решения могут срабатывать отлично.

Оути напоминает, что такой по-видимости громоздкий процесс принятия решений протекает в рамках основополагающего согласия его участников касательно ценностей и убеждений (философии фирмы), что и позволяет включать в выработку решения большое число людей. Если бы, как в некоторых западных организациях, каждый из 60 человек обладал своим собственным взглядом на цели и средства, принципиально отличным от взглядов других участников, то процесс согласования потерпел бы неудачу. Этот процесс может включать большое число лиц и сохранять эффективность потому, что японцы обсуждают приемлемость той или иной альтернативы для достижения разделяемых всеми ценностей.

Другая важнейшая черта принятия решений в Японии — сознательная неопределенность того, кто ответствен за то или иное решение. В США описания служебных функций и переговоры между наемными работниками имеют целью установление кристально ясных границ, разделяющих их ответственность за принимаемые решения. В Японии же группа или команда наемных работников принимает коллективную ответственность за совокупность задач. "В то время, как мы поражаемся тому, как удобно не знать, кто за что отвечает, они совершенно ясно сознают, что каждый из них полностью ответствен за все задачи, и они несут эту ответственность сообща" (с.46). Очевидно, что при таком подходе некоторые вопросы остаются без внимания, так как каждый надеется на другого. Но при хорошей работе этот подход ведет к естественно согласованному принятию решений и разрешению проблем. Еще одна важная причина коллективной ответственности за принимаемые решения в том, что отчасти благодаря ей японцам удается избегать негативных последствий сохранения на службе неэф-

эффективных работников, которые вытекают из пожизненного найма.

6. Коллективистские ценностные ориентации. Ярко выраженную ориентацию японцев на коллективистские ценности и, в особенности, чувство коллективной ответственности Оути считает, возможно, самым трудным для понимания западными людьми аспектом японских организаций. Автор приводит пример создания одной американской компанией на своем заводе в Японии системы рацпредложений, при которой отдельный работник получал бы индивидуально в виде премии часть выигранной благодаря его предложению экономии. Не получив ни одного предложения, менеджеры-американцы обратились за разъяснениями к некоторым работникам-японцам, которые отвечали им: "Никто не может в одиночку подойти к идее улучшения в работе. Мы работаем сообща, и любая идея, которая может появиться у одного из нас, фактически возникает в наблюдении за другими и в разговорах с ними. Если бы один из нас был выделен как ответственный за такую идею, это привело бы всех нас в замешательство" (с.49). Тогда компания перешла к системе групповых рацпредложений, которые выдвигались работниками коллективно. Группам - авторам предложений выплачивались бонусы, а они сберегали их до конца года для организации вечера в ресторане или, если позволили средства, для совместного проведения отпуска. После этого рацпредложения посыпались на компанию как из рога изобилия.

Кое-то мог бы утверждать, что преданность японцев коллективистским ценностям - анахронизм, который мешает их экономическому успеху, поскольку коллективизм не стимулирует стремления индивида превзойти других, что в свое время обусловило успех американских предприятий. Но, возражает автор, японский коллективизм экономически эффективен, так как служит причиной хорошей совместной работы и взаимного поощрения трудовых усилий.

Японский коллективизм демонстрирует свою эффективность в экономической деятельности и по другой, менее очевидной, но имеющей далеко-идущие последствия причине: по причине невозможности разделять ответственность в современном промышленном производстве. В сознании японцев коллективизм — это не цель корпорации или индивида; скорее само положение вещей таково, что ничто важное не является результатом индивидуальных усилий. Поэтому целесообразно определять вклад отдельного индивида в полученные результаты. Те, кто настаивает на их четком и точном определении, должны располагать сложной системой информации. Однако современной индустриальной жизни присущи интегрированность и взаимозависимость. "В известном смысле ценимый японцами коллективизм естественно отвечает промышленному окружению, тогда как западный индивидуализм порождает постоянные конфликты... Современная индустриальная жизнь может быть раздражающей нас, даже враждебной нам или же естественной для нас: все зависит от соответствия нашей культуры и нашей технологии" (с.51).

7. Целостная забота о людях. Большинство западных организаций придерживается установки "частичного включения", т.е. согласия между наемным работником и работодателем в том, что их связь распространяется только на деятельность по выполнению работником специфических производственных функций. Многие западные обществоведы утверждают, что такое частичное включение поддерживает эмоциональное здоровье индивидов: частичное включение индивида в ряд организаций облегчает его переход из одной социальной среды в другую, и напряженность, возникшая в одном социальном окружении, может быть смягчена в другом. Японская организация, напротив, практикует "всеобъемлющее включение", а соскупность специальных механизмов обеспечивает социальную поддержку и психическую разрядку, необходимые для эмоционального равновесия индивида. Один из таких ме-

ханизмов – способность членов группы менять на короткое время характер их взаимоотношений ради "социальной разрядки и равновесия".

Холистская ориентация японских организаций исторически обусловлена. Без длительной и постепенной урбанизации, как в Европе, Япония приступила к индустриализации, когда ее население было рассеяно по деревням. Поэтому компании, строившие заводы, были вынуждены посылать туда своих представителей, уговаривавших родителей отпустить своих отпрысков для работы на заводе, часто отстоявшем от деревни на 20–30 миль. Поскольку родители не желали просто так отпускать детей на работу в незнакомое место, компаниям пришлось строить для работников общежития, заботиться об их здоровом питании и уверять родителей в том, что их дети смогут получить моральное, интеллектуальное и физическое развитие, необходимое для жизни. Для молодых девушек компании организовывали даже курсы домоводства, сообщавшие необходимые навыки будущим женам. В этих условиях частичное включение и временная, незначительная связь между компанией и наемным работником были невозможны; между ними устанавливалась полная и всеобъемлющая связь.

Но когда экономическая и социальная жизнь объединены в единое целое, отношения между индивидами становятся тесными. Близость такого рода предотвращает эгоистичные и нечестные поступки в группе, так как все понимают, что от могущей возникнуть фрустрации и напряженности не будет спасения в какой-то другой группе. Между индивидами, живущими в общежитии компании, играющими в ее бейсбольной команде, совместно работающими в различных комитетах и знающими, что так будет продолжаться всю их жизнь, складываются близкие отношения. Их ценностные ориентации и убеждения по широкому кругу как производственных, так и внепроизводственных вопросов становятся взаимно совместимыми. Истинный уровень усилий и отдачи каждого индивида ясен всем, а их тесные взаимоотношения ведут к глубокому пониманию потребностей и пла-

нов коллег. Это соединение поддержки и ограничений содействует взаимному доверию, поскольку совместимые цели и полная открытость устраняют опасения или желание обмана. Таким образом, там, где индивиды связаны друг с другом многочисленными узами, между ними возникают близость, взаимное доверие и понимание.

Сравнение моделей японской и американской организаций показывает, что во всех важнейших аспектах они противоположны друг другу:

Японские организации:

пожизненный найм
 неспешность оценки и продвижения персонала
 постоянная служебная ротация
 не выраженные прямо механизмы контроля
 согласованное принятие решений
 коллективная ответственность
 целостная забота о людях

Американские организации:

краткосрочный найм
 быстрая оценка и продвижение персонала
 специализированная служебная карьера
 явные механизмы контроля
 индивидуальное принятие решений
 индивидуальная ответственность
 частичная забота о людях

По мнению Оути, заслуживают внимания не только отдельные элементы модели американской организации, но и их системность, согласованность друг с другом. При среднегодовой текучести рабочей силы в США в 26% (против 12% в Западной Европе и 6% в Японии) часто за год в американских компаниях сменяется 50% (а в отдельные годы – 90%) рабочих производственных подразделений и конторских служащих (с.58, 220). Даже на управленческом уровне известны случаи годовой текучести 25% персонала, при которой группа вице-президентов, призванная координировать общую деятельность компании, подвергается постоянным изменениям. Исследования

профессора Мичиганского университета Р.Коула показали, что в американских компаниях текучесть в четыре-восемь раз выше, чем в японских. Но высокая текучесть наемных работников делает необходимыми их быструю оценку и продвижение. Вследствие постоянной сменяемости менеджеров на влиятельных должностях оказываются новые работники, еще не постигшие тонкости данной организации. Процесс быстрой оценки и продвижения часто порождает также истерические настроения у менеджеров, которые, проработав три года без значительного продвижения, считают, что это провал. Масло в огонь подливает и массовый выпуск специалистов высшими школами деловой администрации¹⁾, внушающими своим питомцам уверенность в том, что благодаря выдающимся способностям и подготовке те быстро пробьются в передний эшелон руководства американской промышленности. Эти специалисты, не добившись быстрого продвижения, склонны проявлять нетерпение и менять работодателей.

Кроме того, в компаниях с высокой текучестью персонала и его быстрым продвижением люди привыкают действовать независимо друг от друга и не консультируясь друг с другом. Работники и подразделения замыкаются в себе и берутся лишь за те дела, которые они могут довести до конца в одиночку.

Текучесть персонала обуславливает и узкую специализацию производственных обязанностей. Компания, в которой за год сменяется 50% рабочих, должна ежегодно обучать половину своей рабочей силы. Чтобы справиться с этой задачей, она разделяет производственные функции на мелкие операции, каждая из которых достаточно проста для усвоения новичком в несколько дней. Но, конечно, эти простые опера-

¹⁾ В 1980 г. их окончило около 45 тыс. чел., тогда как два десятилетия тому назад - только 4 тыс.чел. (с.59).

ции становятся невыносимо тягостными, и при первой возможности работники стремятся уволиться, что ведет к повторению цикла. На уровне ИТР и административного персонала специализация выражена еще сильнее. Технические специалисты и менеджеры, которые не знают друг друга лично, могут рассчитывать только на "профессионализм" коллег, т.е. на их стандартизованный подход к проблемам. "Так стандартизация заменяет близость работников как механизм их координации" (с.61). С точки зрения самого специалиста, не рассчитывающего на пожизненный наем, он сохранит привлекательность для других компаний только благодаря высокому уровню специализированных познаний и навыков. И поскольку американские компании согласовывают усилия профессионалов простым "сцеплением" их специальностей, немногие наемные работники способны или склонны достигать интеграции.

В совокупности индивидов с сильно различающимися способностями, навыками и целями, в значительной мере воспринимающих коллег как посторонних, не остается ничего для молчаливого взаимопонимания. "Таким образом, механизмы контроля становятся явными и формальными, теряя всю тонкость и сложность, которые могут существовать в коллективной жизни" (с.61).

Подобным же образом все особенности американской формы организации переплетаются и взаимно поддерживают друг друга, образуя систему, весьма напоминающую социальную форму, впервые описанную М.Вебером как бюрократическая организация. Заметив, что главным источником неэффективности управления в Пруссия в начале XX в. были nepoтизм и фаворитизм и что многочисленные тесные социальные связи затрудняли принятие "рациональных" (или безличных) решений, Вебер предположил, что идеальная форма организации должна отделять людей друг от друга, создавая необходимость их технической специализации и формализации управления ими и их оценивания, что позволит поддерживать безличный харак-

тер их отношений. Согласно Веберу, организация должна сопротивляться нерациональным силам социальной близости и поощрять эффективную работу честным обращением с работниками, при котором во внимание принимаются их мастерство и производительность. Со времен Вебера, полагает Оути, западные, и особенно американские, организации сохраняли бюрократическую форму как свою отличительную черту.

При этом Оути исходит из того, что главный фактор, определяющий форму, которую принимают организации, — это социально-исторический контекст их развития. В условиях, когда крестьянская семья в одиночку не могла прокормить себя, а дюжина семей, работая сообща, производила даже избыток риса, японцы вынуждены были ради того, чтобы выжить, развить в себе способность к гармоничной коллективной работе, невзирая ни на какие источники разногласий и социальной дезинтеграции. Живя из поколения в поколение на протяжении столетий в тесной близости с соседями, в домах, почти исключавших уединенность, японцы уцелели именно благодаря этой способности. В такой обстановке неизбежным было появление в качестве одной из важнейших социальных ценностей убеждения в незначимости индивида¹⁾.

1) Для западного индивида, признает Оути, это малопривлекательная картина: ведь для него неприемлемо подчинение личных влечений групповой гармонии и мысль, что индивидуальные потребности не могут стоять выше всеобщих потребностей. Однако западные философы и социологи часто утверждали, что индивидуальная свобода может существовать только тогда, когда люди охотно подчиняют свои эгоистические интересы общественным. В одни исторические эпохи главным социальным институтом, посредничавшим между конфликтующими силами (ведшими, с одной стороны, к автоматизму, а, с другой стороны, к тоталитаризму) для сохранения равновесия, при котором обеспечивалась свобода, была родственная группа, в другие эпохи — церковь и правительство. В наше время, полагает Оути, таким важнейшим институтом, возможно, становится производственная организация.

Напротив, в Америке в XIX в. главными социальными ценностями были опора на самого себя и независимость. Согласно разделяемой автором экологической концепции развития организации, ее японская форма (тип Я) приспособлена к условиям гомогенности, стабильности и коллективизма. Это форма, при которой индивиды тесно связаны друг с другом. Американская же форма (тип А) – это естественное приспособление к условиям гетерогенности, мобильности и индивидуализма, и это форма, при которой люди слабо связаны друг с другом и редко достигают близости.

Но техническому прогрессу в Америке более не соответствует структура ее организаций; в известном смысле японские организации лучше отвечают требованиям "современного индустриализма". "Пока американцы все еще деятельно защищают нашу довольно крайнюю форму индивидуализма, японцы сдерживают индивидуализм и подчеркивают сотрудничество. В действительности современные промышленное производство и индустриальная жизнь лучше приспособлены к сотрудничеству, чем к тому индивидуализму, который мы практикуем. Отказываться от нашей индивидуальности – это не решение проблемы. Решением скорее должно быть достижение более полного понимания тесной связи между производственными организациями и обществом" (с.66). А социальный контекст на Западе со времен Вебера претерпел изменения. Если раньше в западном обществе социальную близость приходилось уравновешивать объективностью, теперь это – объективное, но механистическое общество с обладающими такими же качествами деловыми организациями. Это уже не тесные сообщества людей, знающих друг друга настолько хорошо, что почти не могут оценивать друг друга объективно, а бюрократические организации, в которых люди едва знакомы и почти не проявляют взаимной заботы. Таким образом, "равновесие сил сменилось совершенно асимметричным давлением в сторону формализма, автоматизма и индивидуализма". Однако "организации могут

быть экономически эффективны и эмоционально приемлемы, только поддерживая тонкое равновесие между близостью, с одной стороны, и объективностью и ясностью (*explicitness*), с другой стороны" (с.63-64).

Для достижения такого равновесия, по мнению Оути, важно уяснить, почему организации типа Я процветают в Америке в обстановке, породившей в свое время в качестве господствующей формы тип А. Возможно, предполагает он, организация типа Я, пусть не идентичная чисто японской форме, но близкая к ней, обладает достоинствами, благодаря которым она хорошо отвечает изменившимся на Западе условиям.

Чтобы проверить это предположение, Оути провел интервью с американскими менеджерами из различных отраслей, предлагая им список вышеупомянутых характерных особенностей организации японского типа, без указания, что они как-либо связаны с Японией. Каждый менеджер должен был назвать любые американские компании с такими особенностями. К удивлению автора, многие менеджеры назвали одни и те же компании: "ИБМ", "Проктэр энд Гэмбл", "Хьюлетт-Паккард", "Истмен Кодак" и армию США. Эти организации, по всеобщему признанию, одни из лучших в мире по управлению, обладают, по мнению отвечавших менеджеров, теми же особенностями, что и японские компании. Такие естественно сложившиеся в Америке, но во многих отношениях сходные с японскими компаниями организации Оути называет организациями типа Зет¹⁾.

1) По признанию Оути, давая такое название, он сознательно отсылает читателя к различию между "теорией Икс" и "теорией Игрек", ранее сделанному профессором Массачусетского технологического института Д.Макгрегором. Согласно концепции Макгрегора, менеджер, исповедующий "теорию Икс", считает, что люди, по сути своей, ленивы, безответственны и нуждаются в постоянном присмотре, а менеджер, приверженный "теории Игрек", полагает, что люди, в сущности, усердны, ответственны и нуждаются только в поддержке и поощрении.

Все западные организации тяготеют к двум полярным типам: типу А и типу Зет.

К типу Зет Оути относит компании "Дженерал моторс", "Форд", "Крайслер", "Хьюлетт-Паккард", "Дженерал электрик", "Вестингауз", "ИБМ", "Тексас инструментс", "Интель", "Текстроникс", "Пиллсбери", "Ханиуэлы", "Локхид", "Эли Ляли", "Бэкстер-Трэвенол", "Синтекс", "Фэачэйлд камера энд инструмент", "Торо", "Интернэшенел харвестер", "Брюнсуик". Эти компании роднит то, что все они в последние годы изучали японскую форму организации и предприняли более или менее серьезные попытки перейти от типа А к типу Зет.

Устанавливая, какие качества организаций типа Зет предопределили их уникальный успех, Оути вновь выделяет черты, роднящие их с японскими компаниями, а также некоторые отличия от последних.

Американские компании типа Зет тяготеют к долгосрочному, часто пожизненному найму, хотя это и не закрепляется формально. Долгосрочный наем часто обуславливается сложным характером дела, обычно требующим долгого обучения в процессе работы. Вложив средства в обучение, компании, естественно, заинтересованы в сохранении работников, а те склонны оставаться в компании, поскольку многие из их навыков специфичны и отвечают потребностям только данной компании.

Те же особенности бизнеса, которые порождают пожизненный наем, вызывают и сравнительно медленный процесс оценки и продвижения персонала, хотя здесь имеется одно важное отличие от японской формы организации. Компании типа Зет не воздерживаются в течение 10 лет от дифференцированной оценки и продвижения персонала: любая западная фирма, которая попыталась бы сделать это, не досчиталась бы многих талантливых работников. Поэтому компании типа Зет часто прибегают к общепринятым открытым оценкам работы персонала. И все же его продвижение в них медленнее, чем в компаниях типа А.

Построение служебной карьеры в компании типа Зет во многом сходно с постоянной служебной ротацией в японских компаниях. Это действительно расширяет круг специфических для компании навыков ее работников, что способствует тесной координации этапов проектирования, производства и сбыта продукции.

Обычно компании типа Зет насыщены современными системами информации и учета, формального планирования, целевого управления и всеми прочими явными механизмами контроля, характерными для типа А. Но, хотя эти механизмы и ценятся в компаниях типа Зет за предоставляемую ими информацию, они редко главенствуют в принятии важнейших решений и скорее находятся в равновесии с не выраженными прямо механизмами контроля. Выработка решений, конечно, предполагает полный анализ фактов, но при их принятии уделяется серьезное внимание и вопросам их "уместности", "совместимости" с целями компании. Руководство компании Зет верит, что если большинству ведущих менеджеров будет присуще согласованное понимание целей компании и средств их достижения, то они смогут, полагаясь на взаимное доверие и доброжелательность, достичь куда лучших решений, чем решения, вытекающие из формальной системы контроля. Руководство компаний Зет понимает также, что не выраженные прямо механизмы контроля могут сложиться только в условиях стабильного найма, медленной оценки и продвижения персонала и малой служебной специализации. И даже при этом в больших, многопродуктивных, мультинациональных и мультитехнологических организациях, где невозможно достижение полного совпадения ценностей и убеждений, хитроумные, не выраженные прямо механизмы должны подкрепляться формальным контролем и анализом.

Принятие решений в организациях типа Зет является обычно согласованным, предполагающим широкий круг участников. Этот процесс участия — один из механизмов широкого распространения в организации информации и ценностей, он выполняет

также символическую роль безошибочного и ясного указания на присущую компании философию сотрудничества. Многие из важнейших ценностей корпоративной культуры трудно проверить и выявить (например, приверженность компании пожизненному найму проверяется только во время кризиса). Но чтобы наемные работники-новички поняли и усвоили эти ценности и убеждения, последние должны иметь конкретное выражение. Возможно, отчасти по этой причине организации типа Зет тратят много сил на развитие у персонала навыков, необходимых для эффективного группового принятия решений.

Но, оговаривается Оути, хотя принятие решений в компаниях типа Зет может быть коллективным, окончательная ответственность за них возлагается на индивидов. Сомнительно, чтобы на Западе прижилась коллективная форма ответственности, характерная для японских организаций. Сохранение чувства индивидуальной ответственности остается критически важным для западного общества, но оно же создает в организации типа Зет большую напряженность, устранимую только в атмосфере доверия.

Холистская ориентация компании типа Зет во многом сходна с целостной заботой о людях в японской компании. Сходство имеется в отношениях начальника с подчиненными и наемных работников всех уровней со своими коллегами. В компании типа Зет обычно проявляется забота о благосостоянии подчиненных и коллег как естественная часть деловых отношений. В результате отношения между людьми становятся неформальными и целостными, а не частично-ролевыми. Холистская ориентация поддерживает атмосферу эгалитаризма, главную особенность организаций типа Зет. Эгалитаризм, по мнению Оути, означает, что каждому индивиду предоставлена свобода действий и он может работать без жесткого надзора, потому что пользуется доверием, а доверие подчеркивает уверенность в совпадении целей. Эта черта, возможно, больше, чем любая другая, объясняет высокий уровень преданности и

производительности работников в японских компаниях и организациях типа Зет. Конечно, признает Оути, эти организации прибегают и к иерархическим способам контроля, не полагаясь при поддержании порядка исключительно на совпадение целей наемных работников. Тем не менее они широко опираются на символические средства поддержания обстановки эгалитаризма и взаимного доверия и добиваются этого, в частности, поощрением целостных отношений между наемными работниками. Поэтому иерархический контроль в значительной степени заменяется самоконтролем, что усиливает преданность и мотивацию.

Наряду с несомненными достоинствами организация типа Зет, близкая по форме к клану, обладает и недостатками. Во-первых, в компании-клане всегда развивается ксенофобия, боязнь чужаков, что затрудняет привлечение на руководящие посты специалистов со стороны. Во-вторых, совместимость убеждений отвергает любые противоречия и отклонения от нормы, но беда в том, что провести заранее различие между необычной идеей, которая полезна и может быть реализована, и идеей, которая просто глупа и неприемлема, трудно и даже невозможно. В-третьих, единственный способ повлиять на поведение компании типа Зет — это изменить ее культуру, но последняя меняется, поскольку ее ценности коренятся глубоко и образуют систему убеждений, поддерживающих статус-кво. Поэтому организации типа Зет грозит превращение в "промышленного динозавра", неспособного достаточно быстро реагировать на существенные изменения в окружающей среде, хотя, когда речь идет о текущих непринципиальных изменениях, компаний этого типа демонстрируют необычайную приспособляемость. В-четвертых, во всех организациях типа Зет наблюдается некоторая потеря профессионализма. В-пятых, они тяготеют к половой, расовой и культурной дискриминации при выдвижении кадров на руководящие управленческие должности. Их высшие руководители высоконравственны, дисциплинированы,

трудолюбивы и честны, но это неизменно белые мужчины, принадлежащие к среднему классу. Автор объясняет это тем, что для уяснения тонкостей в поведении работников с другой культурой, имеющих решающее значение в компании типа Зет, требуются время и силы, и даже при этом не устраняется неуверенность в правильности их оценки.

Несмотря на указанные недостатки организация типа Зет представляется Оути той новой управленческой парадигмой, в которой давно нуждается Америка. Поэтому далее он развертывает конкретную программу поэтапного превращения компании типа А в тип Зет, иллюстрируя ее несколькими примерами.

В развиваемой автором теории Зет, предполагающей, что ключ к повышению производительности—это "вовлеченность" работников в производство, содержится несколько важных уроков, которые Америка может извлечь из японского опыта.

Первый урок—это доверие. Как ни странно, производительность и доверие тесно связаны между собой, что подтверждает развитие экономики Англии в ХХ в. "Это история взаимного недоверия между профсоюзами, правительством и деловым миром, недоверия, которое парализовало экономику и низвело жизненный уровень в Англии до бедственного состояния. Карл Маркс предвидел, что это недоверие, как неизбежный продукт капитализма, станет силой, которая, по его мнению, вызовет окончательное поражение капитализма" (с.5). Но капитализм и доверие необязательно исключают друг друга, утверждает Оути, ссылаясь на деятельность японских компаний.

Второй важный урок — это тонкости в отношениях работников. Отношения между людьми на производстве сложны и изменчивы, и мастер, хорошо знающий своих рабочих, может точно определить, кто с кем хорошо сработается, и, таким образом, создать бригады, обладающие максимальной эффективностью. Эти тонкости не поддаются точному определению, и всякая бюрократическая регламентация только вредна им. Если мастер вынужден под давлением менеджера-формалиста или

столь же негибкого профсоюза составлять бригады, строго придерживаясь договорных принципов, то вся тонкость отношений исчезает, а производительность падает.

В японском опыте автор видит и человеческую сторону. "Совпадение ли то, что Японии присущ не только экономический успех, но и самые низкие среди промышленно развитых стран уровни алкоголизма, наркомании и самоубийств? Чистая ли случайность то, что женщина может в одиночку разгуливать в полночь по центру Токио, не опасаясь телесных повреждений? Или же в обществе, где люди связаны друг с другом многочисленными узами, у них развивается чувство взаимного доверия, они ценят утонченность в личных отношениях и, таким образом, могут вести производительную и гармоничную жизнь? (с.8).

Общая связующая нить в жизни японцев—это близость (*intimacy*). Забота, поддержка и бескорыстие, делающие жизнь возможной, возникают благодаря тесным социальным отношениям. В американском обществе близость была традиционно присуща отношениям в семье, в клубе, между соседями, друзьями и в церкви. Но все эти традиционные источники близости и непосредственного контакта с другими поставлены под угрозу нынешней формой "промышленной жизни". Автор указывает на эрозию институтов семьи, дружбы, соседства, религии в современной Америке и отвергает идею, что эти институты—единственные законные источники близости. "По всеобщему мнению, работа—не место для личных чувств. Однако в лице Японии мы сталкиваемся с аномалией: с удачливым индустриальным обществом, в котором близость возникает на работе не хуже, чем в других условиях. Пример Японии заставляет нас пересмотреть наши глубинные убеждения относительно источников близости в обществе" (с.9).

Автор предвидит трудности перестройки американских компаний по японскому образцу. Близость, утонченность и доверие, необходимые для гладкого функционирования соци-

альных организаций, могут развиваться только в ходе длительной культурной гомогенизации, в течение которой у нации складываются общие ценности и убеждения. "В такой молодой и гетерогенной нации, как наша, — признает Оути, — этот уровень культурного единства еще не достигнут. США — это не Япония... Наши институты не могут функционировать абсолютно синхронно. С другой стороны, мы не можем позволить нашим институтам сделаться настолько бесчувственными и неразумными, что работа и общение станут для всех нас большую часть времени просто невыносимыми. Мы должны найти такие организационные новшества, которые позволят достигнуть равновесия между свободой и интеграцией, идущего дальше нашего нынешнего толкования индивидуализма" (с.93-94). Американцы — это нация индивидуалистов, чьи основополагающие свойства не могут быть серьезно изменены. Организации не в силах изменить своих наемных работников, которые по-прежнему будут движимы личными интересами. Поэтому организациям остается только перестраивать свою внутреннюю социальную структуру так, чтобы одновременно удовлетворялись диктуемая конкуренцией потребность в новой, более тесно интегрированной форме компании и потребности отдельных наемных работников, руководствующихся личными интересами. "Возможно, организация типа Зет, индустриальный клан, служит приближением к этой новой форме" (с.222).

Е.Б.Арефьева

ФАКТОРЫ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА
В ЯПОНСКОЙ ЭКОНОМИКЕ
(Обзор)

1. Dupuis M. Les Japonais, la science et la technologie. - Recherche, P., 1981, vol.12, N 121, p.504-511.
2. Eto Hajime. Problems and lessons of Japanese technology policy. - R. & D. management, Oxford, 1980, vol.10, N 2, p.49-59.
3. Gerstenfeld A., Sumiyoshi Koya. The management of innovation in Japan-seven forces that make the difference. - Research management, N.Y., 1980, vol.23, N 1, p.30-34.
4. Gold B. Factors stimulating technological progress in Japanese industries: The case of computerization in steel. - Quart. rev. of economics a. business, Urbana, 1978, vol.18, N 4, p.7.21.
5. Holden C, Innovation; Japan races ahead as U.S.falters. - Science, Wash., 1980, Nov.14, vol.210, N 4771, p.751-754.
6. Peck M., Tamura Shuji. Technology. - In: Asia's new giant: how the Japanese economy works / Ed. by Patrick H. Rosovsky H. Wash., 1976, p.525-585.
7. Prochaska R.J. The management of innovation in Japan - why it is successful. - Research management, N.Y., 1980, vol.23, N 1, p.35-38.

В зарубежной литературе последних лет все оживленнее

обсуждается вопрос быстрого повышения научно-технического потенциала Японии.

Американский специалист Бела Гоулд (псевдоним профессора У. Умштада) (4) указывает, что экономические успехи Японии - во многом результат того, что японцы опередили США и Западную Европу в тех областях, где превосходство западных стран казалось наиболее надежным: в промышленной технологии и эффективности производства. Другой американский эксперт Р. Прохазка (7) считает, что японцы не так уж сильны в нововведениях, что у них нет какого-то специального подхода или секретных методов, но они преуспели в определении областей своей деятельности, источников получения необходимой технологии, в приобретении этой технологии и ее новаторском приспособлении к своим нуждам. Это и позволило им лидировать на мировых рынках в избранных отраслях производства.

О прогрессе, достигнутом Японией в области науки, говорит тот факт, что в 1976 г., опередив ФРГ, Япония вышла на первое место по числу патентов, полученных иностранными изобретателями в США (3, с. 30). И хотя и в 70-е годы импорт Японией технологии по-прежнему превосходил ее экспорт, по мнению Это Хадзими (Университет Цукуба) (2), это превышение, возможно, и не означает технического отставания Японии от стран Запада. Это Хадзими характеризует технологические новшества в автомобилестроении и металлургии Японии как "интегративные или комбинаторные", связанные с организационно-управленческой перестройкой и подготовкой персонала. Но расходы, идущие на подготовку персонала и управленческие исследования работы современных производственных систем, не отражаются в общепринятой статистике НИОКР, чем отчасти и объясняется промышленное превосходство Японии над конкурентами при сравнительно невысоком отношении ее расходов на НИОКР к ВВП или объему промышленных продаж. Свидетельство технического прогресса в японской промышленности -

широкое использование в Японии промышленных роботов. По некоторым оценкам, на Японию приходится примерно половина всех работающих в мире промышленных роботов (5, с.752).

Анализ причин более стремительного технического обновления экономики Японии по сравнению с западными странами ведется на макроуровне экономики в целом и на микроуровне отдельных компаний.

Раскрывая действующие на макроуровне причины ускоренного научно-технического прогресса в Японии, К.Холден указывает прежде всего на критические географо-демографические условия, в которых находится страна и в которых НИОКР приобретает для нее особенное значение. "Япония - страна с населением в 115 млн. чел., втиснутых на гористых островах, только в четыре раза превышающих по размерам штат Индиана и почти лишенных природных ресурсов. Примерно 90% необходимых энергетических ресурсов, как и большинство других видов сырья, импортируются ею. Японская социальная и структурная политика отражает эти основополагающие факты. Страна должна экспортировать, чтобы выжить, а чтобы иметь продукцию для экспорта, она должна наилучшим образом использовать науку и технику" (5, с.751).

Р.Проказка также подтверждает, что процесс нововведений в японской экономике стимулируется особо критическим положением, в котором постоянно находятся ее компании из-за крайней ограниченности национальных природных ресурсов и из-за того, что примерно каждая пятая из них работает с убытком (тогда как в США природные ресурсы легко доступны и только одна из 75 компаний не приносит прибыли) (7, с.36). Поэтому японские компании сильнее озабочены тем, чтобы осваивать новую продукцию и новую технологию, которые позволили бы им расширить рынки сбыта, Японские бизнесмены также отчаянно стремятся достигнуть уровня стабильной занятости, чтобы производительно использовать персонал, имеющийся в составе фирмы. Эти источники давления порожда-

ют "чувство безотлагательности" действий ради выживания компании. В отличие от японцев, как признает Р. Прохазка, "американцы в общем испорчены. Исторически сырье в Америке было легко доступно по очень низким ценам (что, возможно, быстро меняется в последнее время). Мы всегда воспринимали "полную чашу" как часть нашей культуры, чего не могут допустить японцы. Вместо этого они должны всегда сталкиваться с высокой стоимостью энергии, отсутствием сырья и связанной с этим высокой стоимостью труда как ключевыми факторами существования страны" (7, с.36).

В этих условиях естественно появление такого отмечаемого профессором Парижского университета М. Дюши, бывшего в течение 10 лет советником по науке при французском посольстве в Японии. (1), феномена, как утилитарность в восприятии в Японии научного знания, ввозимого с Запада. В эпоху Мэйдзи научное знание рассматривалось как необходимый инструмент сохранения национальной независимости, а после второй мировой войны – как средство экономического выживания. Как подчеркивает М. Дюши, такого пристального внимания к нововведениям, которое более ста лет наблюдается в Японии, не было и нет в странах Западной Европы. А в сочетании с высоким уровнем образования населения утилитарная ориентация научно-исследовательской деятельности в Японии ведет к очень быстрому и легкому освоению новой технологии.

Как указывают А. Герстенфельд – декан факультета управления Уорчестерского политехнического института (США), и Сумиёси Коя – сотрудник одной из японских компаний (3), благоприятным для научно-технического прогресса в Японии оказалось и сотрудничество государства и делового мира, контрастирующее с соперничеством между правительством и промышленниками в США. Авторы объясняют это гораздо большей ориентированностью японской промышленности на внешний рынок, вследствие которой японское правительство активнее помогает своим частным компаниям вести конкуренцию с иностранными

производителями. Союз государства и частных компаний имеет глубокие исторические корни: 100 лет назад, когда Япония намного отставала по экономическому развитию от западных стран, правительство и промышленники Японии были вынуждены в условиях крайней ограниченности природных ресурсов объединить усилия по промышленной обработке импортного сырья.

Примером благоприятствующей научно-техническому прогрессу более активной экономической роли государства в Японии служит описываемая К.Холден национальная структурная политика, общие контуры которой обрисовывает МВТП. Благодаря легкой доступности капитала в форме кредитов Японского банка развития отрасли, которые правительство намерено поощрять, могут осуществлять значительные инвестиции в производственное оборудование и проводить политику, дающую скорее долгосрочные выгоды, чем быструю прибыль. Поскольку компании финансируются главным образом за счет банковских кредитов, над ними не висит необходимость ежеквартально обеспечивать прибыль акционерам. А ускоренная амортизация нового оборудования позволяет фирмам в течение двух лет полностью списывать его со счетов.

В Японии, продолжает К.Холден, к промышленности относятся как к гигантскому саду, в котором молодые растения пользуются специальной поддержкой и защитой, зрелые растения полагаются сами на себя, а переросшие осторожно срезаются. Когда новая отрасль пытается укорениться, как, например, автомобильная промышленность в 60-е годы, она получает все виды налоговых и финансовых льгот, оказывается защищена от импорта иностранной продукции таможенными барьерами и освобождена от уплаты таможенных пошлин на необходимое для нее сырье. Когда отрасль достигает зрелости, то есть доводит до совершенства свою продукцию в ходе конкуренции на внутреннем рынке и закладывает основы для экспорта, она лишается субсидий и поддержки и должна заботиться сама о себе, как это удается в настоящее время автомобиль-

ной промышленности, захватившей 23% автомобильного рынка США.

Японская черная металлургия прошла все три стадии развития. Япония создала самую эффективную в мире металлургическую промышленность с помощью объединения компаний, значительных вложений капитала в модернизацию оборудования и энергичной экспортной программы 50-60-х годов. В 70-е годы отрасль полагалась сама на себя и была столь устойчивой, что успешно преодолела кризис, который потряс металлургическую промышленность других стран. Теперь японская металлургическая промышленность находится в стадии упадка, и МВТП чинит препятствия капиталовложениям в нее внутри Японии, поощряя инвестиции в металлургические заводы за границей.

Вклад правительства в ускорение такой формы научно-технического прогресса в черной металлургии, как ее компьютеризация, по мнению Б.Гоулда, выразился в следующих моментах. Во-первых, приоритет, которым пользовалась черная металлургия в правительственных программах экономического развития и расширения экспорта, облегчал получение средств, необходимых для огромных инвестиций в гигантские новые металлургические заводы. В результате, если в США за 15 лет был построен только один металлургический комплекс с мощностью менее 6 млн. т стали в год, в Японии было построено восемь комплексов со средней мощностью почти 10 млн. т стали в год (4, с.11). В свою очередь строительство новых мощностей порождало внедрение соответствующих технических новшеств и дальнейшее совершенствование оборудования и процессов производства. Во-вторых, правительственный упор на непрерывное повышение международной конкурентоспособности черной металлургии усиливал заинтересованность менеджеров в финансировании НИОКР и использовании большего числа инженеров, что было бы оправдано с точки зрения немедленной

максимизации прибыли. В-третьих, престиж получившей приоритет отрасли, ее быстрое расширение, открывавшие возможности ускоренного служебного продвижения и интенсивного технического обновления, позволяли японской черной металлургии привлекать лучших выпускников технических и прочих факультетов ведущих университетов. В-четвертых, двойственная антitrustовская политика правительства, целью которой была не максимизация конкуренции как таковой, а максимизация конкурентоспособности отрасли на мировых рынках, включала поощрение совместного решения национальными производителями общих технических проблем.

Правительство, отмечает К.Холден, следило за тем, чтобы японские компании не жертвовали автономией ради иностранной технологии. Покупка технологии велась главным образом в форме лицензионных соглашений, в которых были предусмотрены гарантии того, что иностранцы не получают контроля над молодыми отраслями японской экономики. Например, когда в середине 60-х годов американская компания "Тексас инструментс" захотела создать филиал в Японии, ей разрешили сделать это только на условиях, что 50% капитала новой компании будет в течение трех лет принадлежать японскому концерну "Сони" и что японские электронные фирмы получают доступ к принадлежащему "Тексас инструментс" патенту, существенно важному для самостоятельной разработки ими интегрированных контуров.

Хотя в 1965-1977 гг. на государство в Японии приходилась значительно меньшая часть расходов на НИОКР (27-32%), чем в США (52-65%), Англии (50-55%), ФРГ (46-51%) и Франции (60-71%) (2, с.51), связи между государством и частным бизнесом в Японии очень тесны, и государственный контроль за техническим обновлением, по мнению Это Хадзиме, эффективен. Государство выступает организатором работ по прогнозированию, вовлекает в них экспертов из научного мира и

из частного сектора экономики¹⁾ и сообщает результаты прогнозов этим экспертам, благодаря чему частные фирмы знакомятся с ними задолго до публикации. Таким образом, государство, как монополист, производит прогностическую информацию и передает ее частному сектору.

Так как государственное техническое прогнозирование ведется в макромасштабах, возникает необходимость конкретизации общей проблемы в виде специфических задач, стоящих перед отдельной фирмой. Роль посредника между центральными правительственными органами и промышленностью берут на себя специализированные НИИ, приданные каждому министерству. Поскольку государственные НИИ не обладают достаточными средствами для реализации крупного проекта, они привлекают к этой работе частные компании с помощью субсидий, контрактов, отчислений из центрального бюджета в бюджеты местных органов власти. Хотя эти формы поощрения покрывают только часть расходов промышленных компаний, последние охотно соглашаются участвовать в национальном проекте в расчете получить ценный опыт и доступ к многообещающей технологии. Кроме того, частная компания ценит помощь от государственного НИИ и как подтверждение правоты принимаемых ею решений. Это подтверждение весьма важно для японских организаций, где решения принимаются на основе так называемого "метода всеобщего согласия". Так, даже без большого финансового контроля государству удается руководить НИОКР в частном секторе.

¹⁾ В области технического прогнозирования в Японии господствует метод Дельфи, требующий привлечения большого числа экспертов. Так, управление по науке и технике дважды (в 1970 и 1976 гг.) осуществляло комплексные проекты технического прогнозирования по методу Дельфи, привлекая каждый раз свыше 1 тыс. экспертов, в том числе 40% из частных компаний (2, с.57).

Положительно оценивает японскую научную политику и М. Дюпюи, отмечая, что в Японии не существует инстанции, принимающей решения по всей совокупности научных звеньев. Полномочия распределены между различными министерствами и управлениями, каждое из которых пользуется полной властью в подопечном ему секторе. Так, министерство внешней торговли и промышленности (МВТП) отвечает за промышленные НИОКР. В тесном контакте МВТП с промышленным миром осуществляются выбор желательной технологии, разработка исследовательских программ, а также решение финансовых вопросов. Такая организация НИОКР, по мнению М. Дюпюи, гарантирует эффективность результатов, потому что могущественное министерство и динамичная отрасль промышленности в состоянии уделить все свое внимание и сконцентрировать все свои средства на создании в необходимый срок всей цепочки от фундаментальных исследований до промышленной реализации. Результаты НИОКР всегда используются, так как их практическое применение определено заранее.

Поскольку в Японии придается большое значение подбору и анализу научной информации, государственные органы управления наукой имеют информационные звенья, делящиеся на официальные и официозные. Так, например, в МВТП официальный информационный орган — это Совет промышленной технологии, включающий не менее 9 комитетов и 32 подкомитетов, изучающих научную политику и промышленную технологию в тех или иных отраслях. Сотрудники этой организации получают заработную плату в отличие от сотрудников, относящихся к министерству официозных информационно-исследовательских групп, играющих, по мнению М. Дюпюи, еще более важную роль. Эти группы, так же как и официальные советы и комитеты, состоят из назначаемых министерством представителей различных областей (университетского мира, государственной администрации, промышленных кругов, прессы, ассоциаций потребителей и т.д.). Так как члены этих групп и официальных комитетов входят в

состав профессиональных ассоциаций, образуется постоянный приток информации от государственных органов в промышленность и наоборот.

МВТП и его многочисленные органы проводят широкие обсуждения по поводу выбора исследовательских программ. По достижении единодушия проекты направляются в министерство финансов, будучи предварительно рассмотрены и управлением по науке и технике под углом координации НИОКР между министерствами. МВТП отстаивает новый проект перед министерством финансов только в том случае, если заранее известны планируемые по нему затраты. Часто случается, что фирмы берут на себя разработку многообещающих научных проектов, исходя из собственных фондов, не дожидаясь решения правительства. А при разработке потенциально значимых, но не сулящих скорой выгоды проектов японские фирмы обычно принимают в них участие, чтобы поддержать свою марку.

Таким образом, основное назначение МВТП в области НИОКР, по мнению М. Дюпюи, состоит в организации научной информации, выработке общей стратегии НИОКР, в упорядочении порой слишком бурной деятельности конкурирующих предприятий, в посредничестве между ними в случае, если проект не может быть осуществлен одним из них, и в оказании государственной финансовой помощи.

Б. Гольд указывает и на такой макроэкономический фактор ускоренного научно-технического прогресса в японской экономике, как быстрое расширение японского рынка. В металлургических компаниях Японии, как правило, экономическая выгода от компьютеризации на $1/2-2/3$ связана с экономией на трудовых издержках, а большая часть оставшейся экономии — с увеличением объема реализации. Таким образом, компьютеризация помогала японской промышленности справляться с нехваткой рабочей силы и ослабляла воздействие быстрого роста заработной платы на удельные трудовые издержки, но высвобождаемые работники могли быть использованы в полной ме-

ре только потому, что сокращение потребности в рабочей силе на единицу продукции более чем компенсировалось расширением объема выпуска.

Отмечая, что во второй половине 70-х годов Япония опередила США и все прочие западные страны по компьютеризации большинства технологических процессов в металлургии на микроуровне, Б.Гоулд придает решающее значение такому фактору, как сильная и устойчивая поддержка разработки и применения ЭВМ в металлургии со стороны высшего управленческого персонала японских компаний. Эта поддержка основывалась на таких входящих в японскую управленческую философию четырех элементах, как: 1) глубокая приверженность всех управленческих кадров Японии идее укрепления силы и престижа страны; 2) упор, делаемый ими на достижение долгосрочных целей, что резко контрастирует с максимизацией краткосрочных результатов, имеющей решающее значение на американском рынке капиталов; 3) их вера в полезность всестороннего планирования и централизованного контроля в масштабах всей компании; 4) стремление высшего управленческого персонала Японии к достижению превосходства над внутренними и внешними конкурентами во всех областях деятельности.

По мнению Б.Гоулда, первый элемент предполагает готовность японских менеджеров предпринимать даже дорогостоящие усилия по ослаблению сохраняющейся зависимости от иностранцев, особенно в отношении важных видов техники. Важность второго элемента в том, что в отраслях типа металлургии с крупномасштабными капитальными сооружениями, для постройки или существенной перестройки которых требуется длительное время и в которых наблюдаются заметные колебания объема выпускаемой продукции и размеров прибыли, главные нововведения редко оказываются оправданными в свете таких краткосрочных критериев, как дисконтированная стоимость¹⁾ или дискон-

¹⁾ Показатель, используемый при оценке рентабельности инвестиций: сумма ожидаемого в будущем дохода минус процент на капитал как "компенсация за ожидание". - Прим. реф.

тированное движение ликвидности, особенно при ныне действующих в США правилах амортизации и налогообложения. Помимо того что в США отсутствует характерная для Японии поддержка государством усилий компаний в области НИОКР, необходимость максимизировать краткосрочную прибыльность усиливается способностью высокоразвитого американского рынка капиталов к быстрому перемещению инвестиций из одних компаний или отраслей в другие на основе быстро обновляемой информации, содержащейся в ежеквартальных финансовых сводках и даже в ежедневной котировке ценных бумаг на бирже. Поэтому среди американских менеджеров широко распространено нежелание браться за проекты, требующие долгосрочных затрат и предполагающие значительную неопределенность до получения хорошей отдачи. В области компьютеризации и в других областях технического прогресса это делает более привлекательным проекты, требующие небольших инвестиций и сулящие быструю отдачу.

Быстрое признание высшим управленческим персоналом в Японии того факта, что объединенная сеть ЭВМ выступает самым многообещающим средством для всестороннего планирования и централизованного контроля, привело к тому, что даже на ранних стадиях компьютеризации системы ЭВМ мыслились как всеобъемлющие. Такой подход представляется Б.Гоулду более предпочтительным, чем развитие компьютеризации "снизу-вверх", при котором каждый раз, когда приходится убеждать вышестоящее управленческое звено в целесообразности перехода к более высокому уровню компьютеризации, возникают трудности.

Этими элементами управленческой философии автор объясняет большую активность японских металлургических компаний в области НИОКР по сравнению с западными конкурентами. Так, в японских металлургических компаниях используется гораздо большее число инженеров (по отношению к общей чис-

ленности персонала), и к ним предъявляются намного более жесткие требования непрерывного совершенствования оборудования и производственных операций. Ежегодно инженеры обязаны повышать эффективность производства на 3-5% благодаря внесению новшеств в оборудование, производственные методы и повышению загрузки мощностей (4, с.8). Японские металлургические компании выделяют также большие ассигнования на НИОКР. По имеющимся у Б.Гоулда оценкам, отношение расходов на НИОКР к объему продаж у них в 2-4 раза выше, чем в ведущих металлургических компаниях США (4, с.9). Японские компании отличаются также большим упором на поиск существенных улучшений производственного процесса и более активной поддержкой развития научных основ ключевых технологических процессов.

Ряд авторов заявляют о более высокой склонности управляющих японских компаний к риску в области нововведений, связывая это, во-первых, с системой пожизненного найма (3; 4; 7).

По мнению А.Герстенфельда и Сумиэси Коя (3), ведущие американские корпорации склонны проявлять в этой области консерватизм, поскольку их менеджеры, с одной стороны, часто меняя работы, не успевают пожать плоды удачных рискованных нововведений, а с другой стороны, подвергаются суровым наказаниям (вплоть до увольнения) за неудачу. В Японии же гарантированность занятости в рамках системы пожизненного найма ведет к разделению риска между менеджерами, что повышает склонность компании к рискованным нововведениям. Японская система нововведений - еще одно подтверждение выявленного многочисленными исследованиями правила, согласно которому группа обычно обнаруживает большую, чем индивид, готовность рисковать.

В японской компании, развивает эту мысль Р.Проказка (7), не индивид, а группа терпит неудачу или добивается успеха в нововведениях. А стабильность группы внутри компании

позволяет ей работать не ради своего успеха, а ради успеха нововведения для компании в целом. В Америке же, принимая во внимание сравнительно короткий период нахождения в данной должности (прежде, чем он сменит ее) ведущего, ответственного за принятие решений менеджера, понятно, почему он склонен выбирать менее рискованные, более легко планируемые и достижимые альтернативы, позволяющие ему показать начальству, что он внес значительный личный вклад: ведь при освоении новой продукции или новых видов деятельности трудно добиться быстрого личного успеха, так как для воплощения замысла в виде коммерчески оправданной продукции или деятельности обычно требуется не менее 5-7 лет.

Во-вторых, по мнению Р.Прохазки, более высокая склонность японских компаний к рискованным нововведениям объясняется принципом коллективной выработки согласованного решения, при которой устраняется излишнее давление, испытываемое в американских компаниях лицами, персонально ответственными за нововведения.

Однако наряду с утверждениями одних авторов о склонности японских менеджеров к рискованным нововведениям другие авторы отмечают, что в японских компаниях делается упор скорее на более надежные "улучшающие" НИОКР. Так, М.Пек (Йельский университет, США) и Тамура Сюдзи (МВТП) (6) указывают, что японские менеджеры, отвечающие за проведение НИОКР, рассматривают отпускаемые им средства как предназначенные исключительно для внесения изменений и усовершенствований в существующую продукцию. Средства, отпускаемые в 60-е годы на НИОКР, росли, но не настолько быстро, чтобы возник избыток сверх потребностей оперативных подразделений на реализацию проектов, приносящих немедленные улучшения в продукции. "Таким "улучшающим" НИОКР, часто начинающимся с импорта технологии, отдается приоритет, поскольку их задача рассматривается как более надежная" (6, с.563-564).

Японские компании, сообщают М.Пек и Тамура Судзи, часто определяют техническую цель каждого проекта и исчисляют "норму успеха" по проектам разных классов. В одной компании норма успеха проектов, направленных на улучшение импортной технологии, равнялась 1/5 (т. е. успех приносил каждый пятый проект), а у проектов, основанных на собственных научных исследованиях, эта норма не достигала и 1/10 (6, с, 564). У других компаний норма успеха проектов по улучшению готовой технологии была еще выше, но практически отсутствовал опыт проведения самостоятельных научных работ.

Предпочтение, отдаваемое японскими компаниями надежным краткосрочным проектам, продолжают М.Пек и Тамура Судзи, отражает также стремление инженеров завоевать себе уважение в компании благодаря быстрому техническому успеху. В США деятельность исследователей, участвующих в долгосрочных проектах, мотивируется помимо стремления к коммерческому успеху перспективами публикации полученных результатов и приобретения научной репутации, возможно, потому, что многим американским ученым присуще академическое честолюбие, и потому, что сами научные успехи повышают их престиж в компании. Но эти факторы не так важны в Японии. Еще одно ограничение в развертывании фундаментальных научно-исследовательских работ может состоять в том, что японские системы подготовки кадров и пожизненного найма лучше приспособлены к реализации прикладных краткосрочных проектов, чем долгосрочных фундаментальных проектов.

В 70-е годы растущее у частных предпринимателей стремление избежать риска привело к снижению доли средств, идущих на фундаментальные исследования, в их общих расходах на НИОКР с 11,4% в 1968 г. до 8,1 в 1972 г. и 5,0% в 1976 г. (2, с.54). Но, сообщая этот факт, Это Хадзиме предлагает иное объяснение концентрации усилий японских компа-

ний на "улучшающие" НИОКР. По его мнению, "интегративные или комбинаторные" новшества в японском автомобилестроении и металлургии доказали свою эффективность на стадии технического "насыщения" продукции отрасли, когда дальнейшее проведение фундаментальных исследований сулит немного. На этой стадии технологические новшества состоят в правильном объединении, сочетании или систематизации "бесконечно малых приращений". Так, японские автомобилестроители обнаружили в послевоенные годы, что прогресс в технических характеристиках автомобилей достиг насыщения. Поэтому вместо использования НИОКР для улучшения технических характеристик моделей они сосредоточили усилия на новшествах, позволявших более эффективно контролировать качество продукции, сделать ее более надежной и улучшить систему автосервиса. Следовательно, в условиях технического насыщения основным направлением обновления стало системное управление производством и маркетингом. В результате японские автомобили приобрели хорошую репутацию, хотя в техническом отношении они не превосходили западные модели^{I)}. Аналогично техническая политика в японской металлургии строилась, исходя из предположения, что процесс улучшения качества стали достиг насыщения и что резервы обновления лежат в автоматизации производства. Более низкое соотношение расходов на НИОКР к объему продаж в транспортном машиностроении и металлургии Японии по сравнению с электротехническим или тонким и точным машиностроением означало,

I) Вместе с тем, отмечает Это Хадзими, когда в 70-е годы в условиях борьбы против загрязнения воздуха техническое обновление моделей вновь приобрело критическое значение, японские антизагрязнительные стандарты оказались самыми жесткими в мире, и все-таки японское автомобилестроение смогло соответствовать им. Следующий этап технического обновления, возможно электронный, судя по всему, вновь должен принести успех Японии.

с одной стороны, что прогресс в двух первых отраслях определялся успехами в разработке ЭВМ и средств автоматизации, а с другой стороны, что обновление этих отраслей зависело и от других форм "обновленческих расходов", шедших на подготовку кадров и на управленческие исследования.

Другой положительный момент, благоприятствующий нововведениям, — это большой профессиональный опыт японских специалистов, который Р. Прохазка связывает с их долгим пребыванием в одной должности. Служебные продвижения в Японии (по американским понятиям) малочисленны и производятся с большими временными интервалами. В результате специалист надолго закрепляется в каком-то одном деловом окружении, приобретает солидные познания и опыт, помогающие ему избегать ошибок и повторного "изобретения колеса".

Б. Гоулд, напротив, указывает на распространенную в японских компаниях практику достаточно частых служебных перемещений административно-управленческого персонала и ИТР между заводами и подразделениями фирмы и даже между контингентами линейного персонала и персонала центральных служб. Это позволяет усилить преданность работника к компании в целом, а не к какому-то из ее звеньев, что помогает устранять барьеры, мешающие сотрудничеству подразделений, без которого невозможны эффективная разработка и использование важнейших нововведений. Западные специалисты часто спешат отметить, что такие перемещения требуют дорогостоящего переобучения персонала. Но, возражает Б. Гоулд, во-первых, большинство должностей предполагает сравнительно скромную специальную подготовку; во-вторых, дополнительные выгоды от пребывания специалиста в одной должности свыше двух лет становятся все менее заметными, а его склонность к формализации существующей практики, напротив, возрастает; в-третьих, периодическое появление в подразделении новичков, обладающих иным опытом, а следовательно,

и свежестью восприятия, может принести много пользы.

В зарубежной литературе нередко упоминается такой важный фактор научно-технического прогресса, как широкое участие персонала японских компаний в техническом обновлении (3; 4; 5). Часто встречающееся в западных капиталистических странах сопротивление работников техническим новшествам минимизируется на крупных японских предприятиях, во-первых, благодаря отмечаемой Б.Гоулдом комбинации гарантированного пожизненного найма и системы оплаты, при которой учитывается скорее производственный стаж, чем уровень фактического мастерства работника. В этих условиях технические новшества не угрожают подорвать стабильную занятость или достигнутый уровень заработной платы. Конечно, пишет Б.Гоулд, новая техника "требует освоения новых методов, но это часто находит положительный отклик у работников с довольно хорошей общеобразовательной подготовкой, так как ведет к сокращению надоевших рутинных операций и к тешащей самолюбие работе с более прогрессивной техникой" (4, с.13).

Во-вторых, А.Герстенфельд и Сумиёси Коя привлекают внимание к стимулированию нововведений в японских компаниях с помощью такого элемента системы материального вознаграждения, как бонусы (выплачиваемые дважды в год премии), нередко составляющие половину обычного годового заработка. Регулярная и безотлагательная выплата бонусов (в случае успешной деятельности компании) на коллективной, а не индивидуальной основе обеспечивает широкое участие всех работников в программах технического обновления производства и активную поддержку ими таких программ, гарантирующих коммерческий успех компании.

В-третьих, этому же способствует организация профсоюзов в Японии по компаниям, а не по профессиям, в силу чего японские профсоюзы обычно работают в тесном контакте с администрацией и часто поощряют нововведения, полагая, что

в условиях гарантированной занятости успешные нововведения выгодны не только руководству компании, но и рядовым работникам, тогда как в США и особенно в Западной Европе профсоюзы часто возражают против нововведений, особенно если последние болезненно отражаются на занятости. В условиях патерналистских отношений между трудом и капиталом, устраняющих сопротивление работников автоматизации и другим формам модернизации производственного процесса, как указывает К.Холден (5), японцы смогли, в частности, в полной мере выявить преимущества использования промышленных роботов (5, с.752).

В-четвертых, широкой поддержке технических новшеств способствует коллективная выработка консенсуса при принятии решений в Японии. Каждый участник обсуждения должен быть удовлетворен тем, что в ходе выработки решения ему удалось высказать свою точку зрения, и, хотя он может не полностью соглашаться с окончательным решением, он будет не просто выполнять, но и поддерживать его, что относится, в частности, к программам внедрения технических новшеств.

Еще один фактор успешной реализации нововведений А.Герстенфельд и Сумиёси Коя видят в том, что японские промышленные организации отличаются большей гибкостью, чем американские и западноевропейские компании. Интеграция и дифференциация функций, признаваемые равно необходимыми для эффективных организаций, на практике оказываются лучше сбалансированы в Японии, чем в США, где часто наблюдается перекос в пользу дифференциации. В результате между отдельными подразделениями американской компании, особенно между занимающимися маркетингом и НИОКР, идет соперничество, не присущее японским компаниям.

М.Долпио подчеркивает большое значение подбора и анализа научной информации, которые ведутся в Японии самими

компаниями, техническими и промышленными ассоциациями и многочисленными "мозговыми трестами". Примерно 160 насчитывающихся в Японии "мозговых трестов" — это, в основном, частные организации, осуществляющие по контрактам работы в разных областях. Существуют как совсем небольшие, в несколько сотрудников, так и крупные, насчитывающие до 500 человек, организации (например, объединенный НИИ Номура). Представляемая ими информация всегда бывает исчерпывающей, и все крупные японские фирмы прибегают к их помощи из боязни оказаться менее информированными, чем их конкуренты.

Некоторые авторы указывают на благоприятствующие научно-техническому прогрессу особенности японской культуры и национальной психологии японцев. Так, А. Герстенфельд и Сумиёси Коя видят преимущество Японии в том, что ее культура "коллективистски ориентирована". "Ориентация на группу (высокая степень интеграции), высокая степень однородности населения и высокая степень энтузиазма и преданности, связанные с пожизненным наймом, — главные элементы японской культуры, влияющие на нововведение. В США же упор всегда делался на индивидуальность и на ее почти антиорганизационную установку" (3, с.32).

Различия в национальной культуре влияют на установки, предопределяющие техническое обновление и обновление продукции в японских и американских компаниях. В Японии, по утверждению А. Герстенфельда и Сумиёси Коя, компании стремятся анализировать потребности потребителя и давать ему в точности то, что он хочет. В Америке же компании часто стремятся освоить продукцию, сулящую максимальную прибыль в короткий срок. Поэтому нововведения в США чаще подталкиваются сдвигами в технологии, чем порождаются спросом. Но, как было неоднократно доказано, новшества, порождаемые спросом, с гораздо большей вероятностью оказываются успеш-

ными, чем новшества, подталкиваемые сдвигами в технологии. Особенно верно это в отношении непринципиальных незначительных нововведений, на которые по мнению авторов, и делается ставка в Японии.

Б.Гоулд также отмечает, что положительное отношение менеджеров и рядовых работников японских компаний к техническим новшествам весьма ощутимо усиливается благодаря тесной идентификации интересов каждого индивида в отдельности с общим интересом повышения эффективности работы компании. В процессе индустриализации и урбанизации Японии глубокая приверженность индивида его связям с группой, лежащая в основе японской культуры, вызвала его растущую идентификацию с компанией как самой непосредственной заменой теперь рассеянной и ослабленной "большой семьи". Возникшая личная гордость за достижения компании и особенно за опережение конкурентов оказывается важным дополнительным стимулом для нововведений.

Вместе с тем в ряде статей отмечаются негативные моменты, тормозящие научно-технический прогресс в Японии. Так, Это Хадзиме обращает внимание на неэффективность фундаментальных исследований и отсутствие надлежащей связи между ними и опытно-конструкторскими работами в Японии. Хотя в абсолютном выражении японские затраты на фундаментальные исследования превышают ассигнования в западноевропейских странах, а их доля в общих расходах на НИОКР в Японии выше, чем в западноевропейских странах и США, ее успехи в этой области представляются более скромными. Это Хадзиме связывает это с тем, что свыше половины расходов на фундаментальные исследования в Японии приходится на вузы (в 1976 - 56,1%) (2, с.52). Сохраняя академическую независимость от общества и закрытую систему назначений профессорско-преподавательского персонала, японские вузы оказываются, по оценке автора, "самыми неэффективными и малопроиз-

водителными организациями в Японии" (2, с.52). Поскольку они не могут похвастаться никакими эпохальными открытиями и изобретениями, существует необходимость переноса основного объема фундаментальных исследований в государственные и частные НИИ. Но министерство просвещения, давно конфликтующее с начальной и средней школой в лице Японского союза учителей, нуждается в поддержке хотя бы со стороны вузов и, стремясь избежать какого-либо конфликта с ними, не меняет своей бюджетной политики.

По мнению М.Дюпи, организация НИОКР в Японии превосходна, если рассматривать ее отдельные стороны, и полна несовершенств, если брать ее в целом. С точки зрения западного наблюдателя, наиболее распространенное несовершенство заключается в дублировании или даже многократном повторении работ у конкурирующих организаций. Но, оговаривается М.Дюпи, в Японии не придается столь большого значения определению идеальной общей структуры НИОКР, как, например, во Франции, и основное внимание уделяется конкуренции и извлечению максимума возможного из людских ресурсов. Вот почему дублирование становится возможным не только в масштабах страны, но и внутри одной организации, что не считается плохим в атмосфере конкуренции.

Как представляется К.Холден, появлению в Японии подлинных нововведений препятствуют следующие факторы. Во-первых, Японию отличает относительно слабое участие государства в финансировании НИОКР. Во-вторых, недостаточный вклад в научно-технический прогресс вносит система высшего образования в Японии, поскольку вузы мало сотрудничают между собой и с промышленными кругами, а в аспирантурах и докторантурах занимается ограниченное число лиц, так как послевузовская подготовка специалистов ведется в основном в самих компаниях. Поэтому при вдвое меньшей, чем в США, численности населения Япония располагает таким же числом

инженеров и перенасыщена ими, но имеет примерно в 10 раз меньше, чем Америка, число научных работников с учеными степенями. В-третьих, если для проявления творческих способностей индивид нуждается в свободе, то Япония с ее, как правило, бригадными методами работы и поощрением конформизма мало располагает к нововведениям. Однако, признает та же К.Холден, ни один из названных факторов, возможно, и не представляет серьезной помехи нововведениям. В конце концов, немногие нововведения в США обязаны своим рождением университетским исследованиям, а руководство американских компаний не всегда придает большое значение ученым степеням. Хотя японцы не прославились многочисленными оригинальными работами, удостоенными Нобелевских премий, они показали себя новаторами во многих других областях: в разработке изобретательной рыночной стратегии, в приспособлении своих социальных институтов, в совершенствовании импортной техники и в быстром практическом применении новой технологии. Нет оснований полагать, что Япония будет почивать на лаврах, а для своего преуспеяния она должна оптимально использовать науку и технику.

Р. М. Наринский

ОПЫТ РЕШЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ
В ЯПОНИИ

(Обзор)

1. Bennet G.W., Levine S.B. Industrialization and urbanization in Japan: the emergence of public discontent. - In: The many facets of human settlements science and society / Ed. by Tinker I. Buvinic M. - Oxford etc., 1977, p.205-218.
2. Environmental policies in Japan / OECD, P., 1977. - 94 p.
3. Kihara Keikichi. Japan's environmental policies: the last 10 years. - Japan quart., Tokyo, 1981, vol.28, N 4, p.501-508.
4. Mills E.S., Ohta Katsutoshi. Urbanization and urban problems. - In: Asia's new giant: how the Japanese economy works / Ed. by Patrick H., Rosovsky H. - Wash., 1976, p.673-752.
5. Tanaka Shosuke. Japan's anti-pollution measures and their results. - Developing economics, Tokyo, 1976, vol.14, N 4, p.468-487.

С конца 60-х годов особую остроту в Японии приобрела проблема "когай" - проблема загрязнения окружающей среды и других негативных последствий экономической деятельности

для природы и человека. В ряде книг и статей японских и западных специалистов, появившихся во второй половине 70-х годов, анализируются масштабы этой проблемы и эффективность ее решения. Среди них выделяется обзор мероприятий по охране окружающей среды в Японии, подготовленный в 1976-1977 гг. Комитетом по вопросам окружающей среды (2). Возглавлял работу над обзором профессор Р.Придом, бывший заместитель директора по вопросам окружающей среды в ОЭСР; изучением четырех основных групп вопросов (установление экологических стандартов, метод компенсации ущерба, размещение новых источников загрязнения, экономические последствия мер против загрязнения) руководили ответственные работники органов охраны окружающей среды Англии, Франции и Норвегии.

По мнению экспертов ОЭСР, опыт Японии в области охраны окружающей среды представляет особый интерес. В отличие от многих других стран в Японии природоохранные мероприятия — давняя традиция, восходящая к последней четверти XIX в. Эта традиция, однако, была забыта в период до второй мировой войны и в первые послевоенные десятилетия, когда загрязнение окружающей среды приобрело угрожающие масштабы. Негативные воздействия экономического роста на состояние окружающей среды было в Японии ощутимее, чем в большинстве других стран, вследствие нескольких причин. Во-первых, Япония принадлежит к числу высокоразвитых стран, во-вторых, японская экономика росла в 60-е годы исключительно быстро. Особенно высокие темпы роста были свойственны ее промышленности и прежде всего "загрязняющим" отраслям — металлургической, химической, цементной, целлюлозно-бумажной, пищевой промышленности и электроэнергетике, игравшим ключевую роль в экономическом развитии Японии в 60-е годы. В-третьих, для Японии характерна очень высокая степень территориальной концентрации производственной и потребительской деятельности. Среди стран ОЭСР только в Бельгии и Нидерландах плот-

ность населения выше, чем в Японии. Поскольку Япония - страна с преобладанием горных местностей и только 25% ее территории имеет уклон менее 10° (2, с.9), объем "вызывающей загрязнение деятельности" на I кв. км пригодной для жилья площади в Японии выше, чем в других странах (табл. I). К

Таблица I (2, с.10)

Некоторые показатели экономической деятельности на I кв.км пригодной для жилья площади в Японии и других странах в середине 70-х годов

	ВВП млн. долл. (1975)	Объем про- мышленного произ-ва, млн. долл. (1974)	Потребление энергии (неф- тяной экви- валент, тыс. т) (1974)	Число автомо- билей (1974)
Япония	6,05	2,04	4,12	331
США	0,32	0,09	0,36	27
Англия	1,04	0,26	1,00	80
Франция	0,87	0,25	0,47	47
Италия	0,81	0,24	0,66	74
Швеция	1,67	0,44	1,09	69
Нидерланды	3,10	0,83	2,38	146
ОЭСР	0,31	-	0,27	21

тому же в пределах пригодной для жилья площади экономическая деятельность ведется неравномерно, концентрируясь в городах, а Япония принадлежит к числу стран, где урбанизация зашла особенно далеко. Кроме того, большое число заводов, построенных в Японии в последние 20 лет, группировалось в специальных промышленных зонах, часто на земле, отвоеванной у моря. Создание таких зон способствовало не только промышленному росту, но и ухудшению состояния окружающей сре-

ды. В-четвертых, государственные вложения в инфраструктуру, которые зачастую препятствуют загрязнению (например, вложения в канализационную систему), были в Японии традиционно невелики. Последняя причина деградации среды обитания – длительное господство ценностей и установок, поощрявших экономическое развитие в качестве первоочередной задачи, в жертву которой приносилась, в частности, защита окружающей среды. "В 50-е – начале 60-х годов эта сильная приверженность промышленному росту и ее следствие – относительное пренебрежение к качеству окружающей среды разделялись большинством в японском обществе. Эта установка, которой было суждено резко измениться в конце 60-х годов, объясняет практическое отсутствие косвенных или прямых мероприятий по охране окружающей среды в два послевоенных десятилетия" (2, с.11).

В результате в конце 60-х годов Япония превратилась в одну из самых загрязненных стран в мире. Так, отражающее степень загрязнения воды органическими отходами количество растворенного кислорода в водах в районе Токио в 1969 г. в 17 из 21 случаев было ниже 5 ппм и в 8 из 21 случаев ниже 2,0 ппм (2, с.11). Среднегодовой показатель для низовьев реки Тама, равный 2,5 ппм и типичный для вод в районе Токио, был ниже, чем у Темзы в районе Лондона (3,2 ппм, 1969), Сены в районе Парижа (3,5 ппм, 1971), Делавера в районе Филадельфии (3,5 ппм, 1965), Рейна в районе Браубаха (Кобленц) (5,9 ппм, 1970) и в районе западногерманско-голландской границы (5,1 ппм, 1969) (2, с.12).

Загрязнение воздуха японских городов, особенно окисью серы и взвешенными частицами, было также высоко по международным стандартам (табл. 2). По другим данным, среднегодовое содержание в воздухе окисей серы составляло в 1968 г. в Токио – 0,063 ппм, в Осака – 0,082 ппм, в Париже – 0,044 ппм, в Лондоне (в зимнее время) – 0,088 ппм, в Нью-Йорке (1969) – 0,080 ппм, а содержание окиси углерода

Таблица 2 (4, с.734)

Среднегодовая концентрация основных загрязняющих веществ в воздухе японских и американских городов в 1970 г.

	Двуокись азота (ппм)	Окиси серы (ппм)	Взвешенные частицы (мг в 1 м ³)
Японские города:			
Кавасаки	0,04	0,08	0,30
Китакусю	0,02	0,04	0,31
Осака	0,03	0,06	0,21
Саппоро	0,03	0,02	0,24
Токио	0,04	0,03	0,18
Американские города:			
Балтимор	0,09	0,02	0,11
Детройт	0,09	0,02	0,11
Нью-Йорк	0,08	0,03	0,12
Филадельфия	0,12	0,03	0,13
Сент-Луис	0,09	0,02	0,16

в Токио - 5,0 ппм, в Осака - 4,8 ппм, в Париже - 24,4 ппм, в Нью-Йорке (1969) - 15,7 ппм (2, с.13).

Хотя отсутствие надежных оценок совокупного ущерба, нанесенного Японии ухудшением состояния окружающей среды, делает невозможным международные сопоставления, по мнению экспертов ОЭСР, "здоровье людей и их собственность страдали от деградации среды обитания так же или даже больше, чем в большинстве других стран" (2, с.14). Десятки тысяч человек в Японии были официально признаны жертвами загрязнения. По-видимому, и число летальных случаев, вызванных загрязнением окружающей среды, было в Японии особенно велико.

Ухудшение качества среды обитания в Японии вызвало изменения в установках населения, что нашло отражение в борьбе на политической арене и в государственной политике. Подобные изменения происходили в большинстве развитых стран, но, возможно, не в столь драматической форме. В первые послевоенные десятилетия население Японии было готово платить за экономический рост деградацией среды обитания, но в конце 60-х годов все большее число японцев стало находить эту цену чрезмерно высокой. Число жалоб в местные и префектуральные органы власти по поводу состояния окружающей среды, практически равное нулю в 1960 г., увеличилось до примерно 20 тыс. в 1966 и до более чем 60 тыс. в 1970 г. (2, с.16). Растущую озабоченность населения состоянием среды обитания отразили и опросы общественного мнения. В 1970 г., отвечая на вопрос "В каких мероприятиях правительства заинтересованы больше всего?", 60% опрошенных указали на снижение загрязнения. Эта проблема тревожила население больше, чем какая-либо другая (I, с.211).

Изменения в установках, полагают эксперты ОЭСР, можно объяснить чисто экономически, признав, что эластичность по доходу потребности в чистой воде и воздухе, тишине и т.п. выше единицы. Чувствительность японцев к вопросам загрязнения усилилась вследствие болезни Минамато^{I)} и "итай-итай", завершавшихся и летальными исходами. Важную роль сыграли и средства массовой информации. Изменения в установках привели к созданию многочисленных групп протеста против загрязнения среды. Движение против загрязнения выросло в важную политическую силу как на местном, так и на общенациональном уровнях. Этому способствовало избрание экологических вопросов в качестве "поля сражения" всеми

I) Отравление организма содержащейся в воде органической ртутью.

противниками истеблишмента. "Конечно, они искренне тревожились о защите среды обитания, но они также хотели обнаружить промахи руководителей делового мира, бюрократов и политиков, правивших страной с момента окончания войны. Загрязнение среды было для этого идеальной темой" (2, с.17).

В свою очередь это вызвало к жизни мероприятия по охране окружающей среды. Хотя некоторые механизмы предупреждения загрязнения были созданы на местном и национальном уровнях еще в первые послевоенные десятилетия, они были не слишком эффективны и не составляли единой политики. В конце 60-х - начале 70-х годов ряд важных решений был принят парламентом, правительством и судом Японии. В 1967 г. был принят "Основной закон о контроле над загрязнением среды обитания". В 1970 г. специальная сессия парламента, посвященная экологическим вопросам, приняла и пересмотрела не менее 14 законов, что заложило солидную законодательную основу для проведения политики по охране среды. В 1971 г. в системе правительственных органов появилось Управление по окружающей среде, подотчетное непосредственно премьер-министру. Начальник управления занимает важное место в правительстве Японии и имеет звание государственного министра. Важное место в выработке и осуществлении политики охраны среды принадлежит и влиятельному министерству внешней торговли и промышленности (МВТП), создавшему специальный департамент размещения промышленности и охраны среды обитания. Большое значение для успеха политики охраны окружающей среды имело и признание в ходе четырех нашумевших в Японии судебных процессов виновными в возникновении у населения заболеваний компаний, несущих ответственность за загрязнение среды.

Эксперты ОЭСР подчеркивают единодушие, с которым велась выработка политики по охране окружающей среды. Соответствующие законы были поддержаны всеми политическими партиями. Существующие органы государственной власти не пре-

пытствовали созданию нового управления. Даже деловые круги ради сохранения репутации признали необходимость снижения загрязнения и сотрудничества в этих целях с центральными и местными органами власти. "Такое единодушие не наблюдалось в такой же степени в большинстве других стран" (2, с.19)¹⁾.

Эксперты ОЭСР выделяют следующие особенности мероприятий по охране среды обитания в Японии. Во-первых, японский подход к снижению загрязнения оказался в основном неэкономическим и основывался скорее на чувствах, чем на экономическом расчете, потому что ущерб для здоровья был более осязателен или более заметен, чем где-либо, и потому что защита среды обитания оказывалась одновременно нападением на промышленность. Привычная идея необходимости обеспечивать равновесие между издержками по защите окружающей среды и экономической выгодой была даже отвергнута официально. Вот почему решения о проведении некоторых мер принимались безотносительно к их издержкам, хотя это не означает, что издержки обязательно оказывались слишком высокими, а меры слишком строгими. Причину отказа от принципа экономичности авторы обзора видят и в господствовавших в Японии "антипредпринимательских" настроениях. Особенно удивительно, что они разделялись и органами законодательной и исполнительной власти, в других случаях не проявлявших недружественности к деловым кругам. "Промышленность представляла не источником [деградации среды обитания], который требовалось блокировать, а негодием, подлежащим наказанию" (2, с.20). Этим объясняется успех в Японии принципа "платит загрязнитель" (в противовес принципу "платит налогоплательщик").

¹⁾ Во второй половине 70-х годов, оговариваются авторы обзора ОЭСР, это единодушие уже исчезло.

Ярко выраженная моральная окраска японского подхода к решению проблем загрязнения, нежелание устанавливать равновесие между издержками и экономической выгодой на практике дали хорошие результаты. Например, установленные в Японии стандарты выброса автомобилями окисей азота были столь строги, что считались недостижимыми. Однако через некоторое время несколько автомобильных компаний уже разработали необходимую технологию. Установление стандартов велось фактически без детальной проверки того, можно ли их достигнуть. Если бы такая проверка была осуществлена, стандарты были бы, возможно, менее строги и не пришлось бы разрабатывать модели автомобилей с низким уровнем загрязнения воздуха. Наложение на выпуск некоторых токсических веществ и на некоторые производственные процессы запреты, которые, казалось, должны были создать непреодолимые трудности для промышленности, на деле привели к техническим новшествам. Наука и техника дали ответ на большинство поставленных проблем. "Японский опыт по снижению загрязнения, — пишут эксперты ОЭСР, — подкрепляет мысль, что в большей мере не технология должна ограничивать выбор тех или иных мероприятий, а выбор мероприятий должен определять технологию" (2, с.86).

Во-вторых, японские мероприятия по охране окружающей среды фокусировались на тех видах загрязнения, которые наносили в Японии наибольший ущерб, — на загрязнении ртутью, кадмием, полихлорированными бифенилами, двуокисью серы и окисями азота. Их сброс в среду обитания контролировался очень строго. Так, заводы, бывшие главными источниками слива сточных вод, содержащих ртуть, были вынуждены прервать производство, сменить производственную технологию или прекратить слив сточных вод. Строгие меры были приняты и против загрязнения воздуха. Снижение выбрасываемой в атмосферу двуокиси серы было возможно самым важным элементом мер по защите окружающей среды в Японии. В отношении окисей

азота были также установлены очень строгие стандарты их содержания в воздухе и очень жесткие стандарты их выброса (особенно для автомобилей). Усилия по снижению загрязнения воздуха окисями азота были в Японии, возможно, более энергичными, чем в других странах.

Другие виды загрязнения не привлекли к себе такого внимания. Борьба с загрязнением воды велась сравнительно скромно, поскольку значение рек для Японии невелико и поскольку большие надежды возлагались на способность моря ассимилировать отходы. Хотя многие японцы страдают от чрезмерного шума и были приняты меры по снижению шума вблизи аэропортов и установлены стандарты для поездов, но к трудной проблеме шума от автомагистралей в Японии не было найдено удачного подхода. Таким образом, вторая характерная особенность японской политике охраны окружающей среды - контраст между серьезностью мероприятий в одних сферах и относительным пренебрежением к другим сферам.

Третья особенность касается инструментов проведения политики: в Японии отдавалось предпочтение прямому административному контролю, а не косвенным экономическим стимулам. Штрафы за загрязнение не играют важной роли. "Япония, как и большинство других стран, не полагается на рыночный механизм для снижения загрязнения: ценовые сигналы и стимулы не считаются эффективными. Вместо этого Япония использует стандарты на выброс загрязняющих веществ, то есть прямые инструкции со стороны администрации загрязнителям" (2, с.21). При этом фактически, за исключением выброса токсических веществ, стандарты выброса редко оказываются общими правилами, прямо применимыми к любому случаю; их формулируют как предписания, допускающие приспособление к нуждам и возможностям каждого предприятия. Часто они даже служат предметом переговоров между властями и предпринимателями, и их проведение в жизнь достигается скорее убеждением, чем принуждением. "Администрация в Японии не ограничивает свою

роль установлением новых правил игры для частного бизнеса она прямо вмешивается в детальное управление предприятиями или, по крайней мере, крупнейшими предприятиями на уровне каждого завода... Японский подход к снижению загрязнения, таким образом, покоится в основном на "административном руководстве" в духе скорее плановой, чем рыночной экономики (2, с.22). Эксперты ОЭСР подчеркивают, что существенной чертой административного контроля было установление местными властями стандартов выброса более жестких, чем национальные минимальные стандарты, и приспособленных к нуждам соответствующего региона.

В контроле за соблюдением стандартов в Японии большое впечатление на экспертов ОЭСР произвели 70 сетей дозиметрического контроля. Каждая сеть состоит из 10-40 станций, на которых воздух подвергается постоянному автоматическому анализу на содержание 5-6 загрязняющих веществ (диоксида серы, взвешенных частиц, окиси углерода, окиси и диоксида азота, нефтехимических окислителей), и центра, в который немедленно передаются результаты анализа для обработки, накопления и обнародования. Кроме того, в самых сложных сетях содержание диоксида серы замеряется у источника выброса - на основных предприятиях района. В некоторых случаях ЭВМ сети предсказывают на несколько часов вперед уровень концентрации загрязняющих веществ на почве. Во всех случаях эти сети используются для экстренного оповещения. Когда концентрация загрязняющих веществ на почве превышает (или согласно прогнозу может превысить) определенный уровень, основные виновники загрязнения оповещаются по телефону о необходимости снизить выброс путем замены топлива или сокращения масштабов деятельности. Эти системы дозиметрического контроля, более многочисленные и сложные, чем где-либо в мире, находятся в ведении местных органов власти, но получают субсидии и техническую помощь и от центрального правительства.

Важную роль играет в Японии и такой редко используемый

в других странах инструмент, как выплата компенсации жертвам загрязнения – в соответствии с не имевшим в мире прецедента Законом о компенсации ущерба, нанесенного здоровью вследствие загрязнения, принятым в 1973 г. По этому закону люди, страдающие от определенных болезней дыхательных путей и проживающие в означенных районах, получают денежную компенсацию из фонда, пополняемого на 80% посредством обложения налогом предприятий с большим выбросом двуоксида серы и на 20% посредством обложения налогом автотранспортных средств. К 31 декабря 1980 г. жертвами загрязнения были официально признаны 81 222 чел., из них 79 166 чел. в 41 районе получили компенсацию за болезни, вызванные загрязнением воздуха, а еще 2056 чел. в 7 районах – за болезни Минамата, "итай-итай" и за отравление мышьяком из выбрасываемых шахтами отходов (3, с.503). Правда, по мнению экспертов ОЭСР, компенсация, взимаемая в административном порядке, возможно, не настолько велика, чтобы сделать для промышленников более дешевой альтернативой снижение выброса, и главным средством сдерживания загрязнения выступало все же применение стандартов выброса.

Четвертая особенность японского подхода к охране окружающей среды – важная роль, которую играли местные органы власти. "Отчасти потому, что они ближе к нуждам и запросам населения, отчасти по чисто политическим причинам местные органы власти часто были более изобретательны и более строги, чем центральное правительство" (2, с.22). Они раньше приступили к контролю за загрязнением, первыми ввели компенсационные программы, выдвинули идею установления потолка для суммарного выброса загрязняющих веществ в данном районе и часто предъявляют более строгие, чем центральные органы власти, стандарты выброса. Еще одна причина высокой активности местных органов власти – невозможность осуществлять характерное для Японии "административное руководство" только из центра. Хотя ряд законов предписывает, какие функ-

ции по охране среды должны осуществлять местные органы власти, некоторые из их инициатив едва ли имеют законное основание. Впрочем они никогда не оспариваются в судебных инстанциях. Относительная важность местных органов власти отражается в том, что из 13 313 государственных чиновников, занятых в 1974 г. в сфере защиты окружающей среды, в центральных органах власти работало только 996 чел. (7% общего числа), а в префектуральных и муниципальных органах — соответственно 5852 чел. и 6465 чел. (44 и 49%) (2, с.23).

При оценке затрат в Японии на снижение загрязнения эксперты ОЭСР, оговариваясь, что зачастую затруднительно отделить эти затраты от издержек другого рода, различают три вида затрат на снижение загрязнения: 1) инвестиционные расходы (текущие — в течение данного года — и кумулятивные); 2) эксплуатационные расходы на рабочую силу, энергию и т.п.; 3) общеэкономические расходы в пересчете на год, включающие эксплуатационные расходы, амортизацию антизагрязнительных капитальных фондов и установленные потери от отвлечения части производственных инвестиций на одерживание загрязнения.

Инвестиционные антизагрязнительные расходы в Японии росли в первой половине 70-х годов очень быстро. Их доля в ВВП повысилась за 1970—1975 гг. с 1% до 2%, главным образом благодаря увеличению доли в ВВП частных инвестиций в очистное оборудование с 0,4% до 1,0% (2, с.71)¹⁾. Доля инвестиций в очистное оборудование в валовых (частных плюс государственных) инвестициях равнялась в 1975 г. 7% (2, с.69). В государственных инвестициях она была выше, чем

1) В приложении к обзору ОЭСР оценка частных инвестиций в очистное оборудование рассчитывалась двумя методами. В тексте самого обзора используется только более низкая оценка. — Прим. реф.

в частных. Но и в частных инвестициях она была выше, чем в других странах. Например, в 1974 г. доля инвестиций в очистное оборудование в валовых частных инвестициях и ВВП равнялась в Японии соответственно 4,0 и 1,0%, в США - 3,4 и 0,4, в Нидерландах - 2,7 и 0,3, в Швеции - 1,2 и 0,1, в ФРГ - 2,3 и 0,3, в Норвегии - 0,5 и 0,1% (2, с.70). Из этого эксперты ОЭСР заключают, что "инвестиции в очистное оборудование были куда более важны в Японии, чем где-либо" (2, с.69). Этому противоречит близость показателей удельных затрат на очистное оборудование в расчете на тонну продукции в алюминиевой промышленности Японии и других стран. Но это может означать, что, хотя затраты на снижение загрязнения в Японии не выше, чем в других странах, общие расходы в Японии все-таки выше вследствие больших масштабов снижения загрязнения.

Особенно велика была доля инвестиций в очистное оборудование у крупнейших японских компаний. Согласно обследованию МВТП компаний с капиталом свыше 100 млн. иен (в 1975 г. их насчитывалось 1430) в добывающей и обрабатывающей промышленности и электроэнергетике доля таких инвестиций в их валовых инвестициях повысилась с 3,1% в 1965 г. до 5,3% в 1970 г., 7,6% в 1971 г., 8,1% в 1972 г., 10,6% в 1973 г., 15,6% в 1974 г., 18,0% в 1975 г. (что было самым высоким показателем в мире) (5, с.471)¹⁾.

Инвестиционные затраты на очистное оборудование в Японии, как показало обследование МВТП 1974 г., очень неравномерно распределялись между отраслями (табл. 3). В пяти отраслях, на которые в 1974 г. приходилось 70% таких инвестиционных расходов (металлургической, нефтеперерабатывающей, химической, целлюлозно-бумажной промышленности и производ-

1) В последующие годы, после того как основная часть инвестиций в очистное оборудование была уже произведена, их доля в валовых инвестициях крупнейших частных компаний стала снижаться и к 1979 г. опустилась до 5,4% (3, с.503).

Таблица 3 (2, с.71)

Отраслевое распределение и значение инвестиций в
очистное оборудование в Японии
в 1974 г.*)

	Доля в совокуп- ных инвестициях в очистное обо- рудование (%)	Доля в ин- вестициях в данной от- расли (%)
Металлургическая промышленность	17	17
Нефтеперерабатывающая промышленность	13	27
Химическая промышленность	18	25
Целлюлозно-бумажная промышленность	5	24
Производство электроэнергии на ТЭС	18	47
Прочие отрасли	29	7
Всего:	100	147

* По-видимому, опросом МВТП были охвачены не все, а только крупнейшие компании. - Прим. реф.

стве электроэнергии на ТЭС), их доля была чрезвычайно высока и колебалась от 17 до 47% (2, с.71). Но, оговариваются авторы, во-первых, эта доля была намного ниже в других отраслях. Во-вторых, обследование МВТП проводилось в год экономического спада, когда уровень производственных инвестиций был особенно низок. В-третьих, большая часть антизагрязнительных инвестиций представляла собой дополнительное оборудование к накопленным основным фондам и имела кратковременный характер.

Хотя данные об антизагрязнительных инвестиционных расходах не совсем надежны, это единственные доступные данные. В Японии не публикуется информация ни об антизагрязнительных эксплуатационных расходах, ни о накопленных инвестиционных расходах, что не позволяет получить также сведения об общеэкономических расходах в пересчете на год. Поэтому эксперты ОЭСР дали свою оценку этих расходов в 1975 г., исходя из того, что амортизация антизагрязнительных капитальных фондов предполагалась равной 10% от стоимости этих фондов, уменьшенные потери определялись как производство антизагрязнительных капитальных фондов (оцениваемых в 6066 млрд. иен в 1975 г.) на учетную ставку (= 10%), а эксплуатационные расходы, по аналогии с положением в других странах ОЭСР, приравнивались к сумме амортизации и уменьшенных потерь. В итоге общеэкономические расходы в пересчете на год составили в 1975 г. 2426 млрд. иен, т.е. 1,7% ВВП (2, с.94). В других странах ОЭСР, согласно оценкам, сделанным в 1973 г., доля общеэкономических расходов в ВВП в 1975 г. должна была быть заметно ниже: 0,8% в США, 0,5% в ФРГ, 0,2-0,6% в Швеции, 0,4% в Нидерландах, 0,3% в Италии (2, с.73).

Основная тяжесть затрат на охрану окружающей среды в соответствии с принципом "платит загрязнитель" возлагалась на частные предприятия. Но и государственные органы выделяли из года в год все большие средства на эту цель. Расходы на защиту окружающей среды по центральному бюджету возросли за 1970-1976 гг. с 89,9 млрд. иен до 484,5 млрд. иен, а их доля в центральном бюджете - с 1,2 до 2,0%; расходы по местным бюджетам возросли за 1970-1975 гг. с 373,5 млрд. иен до 1425,8 млрд. иен, а их доля в местных бюджетах с 3,8 до 6,0% (5, с.470).

Помимо проведения самостоятельных мероприятий по охране окружающей среды центральные и местные органы власти оказывают помощь частным предприятиям в форме налоговых льгот и предоставления кредитов на льготных условиях. Са-

мая важная из налоговых льгот - специальная 50%-ная амортизация очистного оборудования в первый год его установки. Рассматривая сумму этой и других налоговых льгот (2600 млн. иен в 1975 г.) как субсидию частным предприятиям, эксперты ОЭСР указывают, что эта субсидия составляла в 1975 г. всего лишь 0,2% частных антизагрязнительных инвестиций (2, с.74). В Японии применяется также скидка в налоге на автомобили с низким уровнем выхлопных газов и пониженная пошлина на импортную нефть, прошедшую десульфурацию. Предоставление льготных кредитов для снижения загрязнения, ведущееся в Японии в рамках четырех специальных программ, играет важную роль вследствие высокой зависимости японских предприятий от заемных средств и незаинтересованности коммерческих банков ссужать средства для инвестиций в очистное оборудование. Рассматривая дисконтированную экономию от получения кредитов под более низкий процент как субсидию частным предприятиям, эксперты ОЭСР оценивают ее в 36 700 млн. иен в 1975 г. Это превышало 10% суммы предоставленных в 1975 г. льготных кредитов (равной 318 500 млн. иен) и составляло примерно 1,3% частных антизагрязнительных инвестиций (2, с.75). В целом же все виды государственной помощи частным предприятиям на "антизагрязнительные" мероприятия в Японии представляли собой субсидию, равную в 1975 г. примерно 2,6% частных инвестиций в очистное оборудование, а в США такая субсидия равнялась 4,5%, в Швеции - 5,3, в ФРГ - 9,1, в Норвегии - 14,1, в Нидерландах (1974) - 1,1% (2, с.76). Поскольку инвестиции в очистное оборудование - это только часть затрат на снижение загрязнения, а они в свою очередь - только часть издержек производства, влияние государственной помощи такого рода на издержки производства невелико. В целом, констатируют эксперты ОЭСР, принцип "платит загрязнитель" выдерживается в Японии.

Общэкономические расходы на охрану окружающей среды - это мера утечки ресурсов, вызванной политикой снижения за-

грязнения. Расходы на охрану окружающей среды – это цена, которую приходится платить за ее качество. Но, подчеркивают эксперты ОЭСР, в динамическом аспекте не следует рассматривать антизагрязнительные расходы только как потерю ресурсов, это скорее модификация экономических потоков. Лучший способ оценить экономические последствия затрат на снижение загрязнения – это построение макроэкономических моделей, симулирующих поведение экономики при изменении только масштабов антизагрязнительных мероприятий и при прочих равных условиях. Япония, возможно, – единственная страна, где было разработано несколько таких моделей. Хотя к результатам, полученным с их помощью, следует подходить с большой осторожностью, все они указывают, что негативное воздействие сравнительно высоких антизагрязнительных затрат на ВВП, занятость, цены и внешнюю торговлю практически несущественно.

В цепочке, связующей высокие затраты на снижение загрязнения с малоощутимыми макроэкономическими последствиями, ключевое место принадлежит новой отрасли по производству очистного оборудования. В 1974 г. в этой отрасли участвовало 280 предприятий. Большинство из них, особенно крупные, занимались выпуском и многих других видов продукции. Собственно в производстве очистного оборудования было занято около 30 тыс. человек. Продажа такого оборудования выросла за 1969–1974 гг. в 4,7 раза и достигла 677 млрд. иен (по другой оценке, 500 млрд. иен) (2, с.81). Ожидается, что благодаря накопленному Японией опыту ее отрасль по производству очистного оборудования превратится в экспортную.

Индикаторы загрязнения воздуха указывают на то, что в 70-е годы в Японии заметно снизилось содержание в воздухе диоксида серы (с максимального уровня в 0,059 ппм в 1967 г., 0,021 ппм в 1975 г., 0,016 ппм в 1979 г.; окиси углерода – с 4,5 ппм в 1968 г. до 1,4 ппм в 1975 г. (2, с.60; 3, с.501; 5, с.483) (в Токио, согласно одному источнику, с 5,7 ппм в 1970 г. до 3,5 ппм в 1974 г.; согласно другому источнику,

с 6,4 ппм в 1968 г. до 2,7 ппм в 1973 г.) (2, с.60). Снижение концентрации двуокиси серы, поступающей в воздух главным образом в результате сжигания нефти и угля, отчасти объяснимо снижением объема ее выброса в 1974 г. по сравнению с 1970 г. в связи со спадом экономической активности, но основная причина – повышение нормы устранения выброса двуокиси серы с 10% в 1970 г. до 22% в 1972 г. и 40% в 1974 г. (5, с.482). Загрязнение воздуха окисью углерода снижалось прежде всего благодаря контролю за выбросом выхлопных газов автомобилями. В 1975 г. все контрольно-измерительные станции в Японии сообщили о снижении концентрации окиси углерода до уровня установленного стандарта (5, с.484).

В то же время концентрация в воздухе окиси азота продолжала нарастать, но замедленными темпами. Она равнялась

Таблица 4 (2, с.64)

Концентрация загрязняющих веществ в воздухе некоторых городов в начале или середине 70-х годов (в ппм)

	Двуокись серы *)	Окись углерода **)	Двуокись азота *)	Фотохимические окислители **)
Токио	0,027	1,7	0,040	0,38
Осака	0,027	1,9	0,047	0,29
Париж	0,037	13,0	0,047	0,29
Лондон	0,051	-	0,032	0,17
Нью-Йорк	0,027	5,4	0,049	-
Чикаго	0,013	4,3	0,033	0,14
Лос-Анджелес	0,013	3,4	0,070	-

*) Среднегодовой показатель.

***) Максимум за год.

0,032 ппм в 1970 г., 0,038 ппм в 1973 г. и 0,041 ппм в 1975 г. (2, с.61). По другим данным, она достигла максимума (0,037 ппм) в 1973 г., а затем снизилась до 0,033 ппм в 1974 г. и 0,030 ппм в 1975 г. Это объясняется тем, что меры по снижению загрязнения воздуха окисью азота приняты только в 1973 г. Благодаря им норма устранения выброса двуокиси азота сразу же повысилась с 0% в 1972 г. до 6% в 1974 г. (5, с.483). Концентрация в воздухе фотохимических окислителей до середины 70-х годов также продолжала нарастать (0,029 ппм в 1970 г., 0,036 ппм в 1973 г., 0,042 ппм в 1975 г.) (2, с.61). По другим данным, число тревог, объявленных в связи с тем, что концентрация фотохимических окислителей превысила допустимый уровень, росло до 1973 г. (7 случаев в 1970 г., 328 в 1973 г.), а в 1974 и 1975 гг. сократилось до соответственно 288 и 266 (5, с.483). В 1975 г. было зарегистрировано 43 тыс. жалоб о нанесении фотохимическим смогом ущерба здоровью (особенно детей) (2, с.61).

В целом, как видно из табл. 4, к середине 70-х годов по качеству воздуха японские города не уступали городам западных стран.

Менее ясны тенденции изменения качества воды в Японии. В целом загрязнение воды органическими веществами уменьшилось незначительно. Принятому стандарту (измеритель - биохимическая потребность в кислороде) речная вода отвечала в 1971 г. в 77% случаев, а в 1974 г. - в 78% случаев (2, с.62). В то же время существенно снизилось загрязнение воды такими неорганическими веществами, как кадмий и ртуть. В этом отношении качество воды не отвечало предъявленным стандартам в 1970 г. в 1,40% случаев, а в 1974 г. в 0,20% случаев (2, с.63). К концу 70-х годов экологическим стандартам отвечало содержание в воде девяти вредных веществ: кадмия, цианида, органического фосфора, свинца, хрома, мышьяка, ртути (в целом), алкил ртути и полихлорвинилованных бифенилов (3, с.501).

Изменения в качестве среды обитания не могут корректно отражать эффективность политики по снижению загрязнения без учета расширения масштабов экономической деятельности. В отсутствие мер по защите окружающей среды выброс в воздух и воду загрязняющих веществ увеличивался бы с той же скоростью, что и производство с потреблением. Потому целесообразно рассчитывать изменение загрязнения на единицу деятельности, вызывающей загрязнение. Например, если потребление нефти и угля — основного источника выброса двуокиси серы — увеличилось за 1968–1974 гг. на 103%, а концентрация двуокиси серы снизилась на 56%, то загрязнение на единицу деятельности, вызывающей загрязнение, снизилось на 79% (2, с.65).

Правда, такая простая связь между определенным загрязняющим веществом и порождающей его деятельностью наблюдается не часто. Но и более всеобъемлющие экономические показатели (ВВП, объем промышленного производства и потребления энергии, число автомобилей) могут служить индикаторами загрязняющей деятельности. Рост этих показателей замедлился в Японии в 70-е годы, но все же в целом за 1970–1975 гг. он был выше, чем в большинстве западных стран. В этих условиях тенденции в изменении качества среды обитания, варьирующие от существенного улучшения до некоторого ухудшения, но в целом не менее или даже более благоприятные, чем в других странах, доказывают, по мнению экспертов ОЭСР, что политика снижения загрязнения в Японии была "весьма успешной". "Японский опыт, таким образом, подтверждает мысль, что между производством и загрязнением нет автоматической связи. Между экономическим ростом и качеством среды обитания нет внутреннего противоречия, и при наличии соответствующих механизмов можно увеличивать производство, снижая в то же время загрязнение" (2, с.84). С экспертами ОЭСР солидарен Танака Сёсукэ, не без гордости утверждающий, что "Япония, еще несколько лет тому назад печально известная как самая загрязненная в мире страна, известна теперь как

страна с одним из наиболее жестких и всеобъемлющих комплексов мероприятий по контролю за состоянием окружающей среды и с самой передовой в мире технологией снижения загрязнения" (5, с.486). В то же время он указывает на следующие стоящие перед Японией задачи. Во-первых, концентрация еще многих загрязняющих веществ превышает допустимые стандарты. Особого внимания требуют снижение выброса окисей азота и снижение уровня шума. Во-вторых, требуется основательнее увязывать решение проблем загрязнения с такими вопросами как использование земли, формирование отраслевой и региональной структуры экономики, развитие транспортных систем. В-третьих, важно заблаговременно предупреждать возможное загрязнение, включая в процесс принятия решений о региональном развитии результаты оценки влияния программ развития на состояние окружающей среды.

Эксперты ОЭСР полагают, что снижение загрязнения должно быть только одним аспектом политики по охране окружающей среды. Качество среды обитания, часто называемое "красотами жизни" (amenities), включает тишину, красоту, уединенность, гармоничные социальные отношения и другие не поддающиеся измерению элементы "качества жизни". Поскольку мероприятия по снижению загрязненности удовлетворяли только "видимую социальную потребность" (apparent social demand) и игнорировали "реальную социальную потребность" в "красотах жизни", они не устранили неудовлетворенности населения состоянием среды обитания. Потому перед Японией встает трудная задача разработки более широких мероприятий, нацеленных не только на контроль за загрязнением, но и на сохранение природного и культурного наследия страны и на повышение благосостояния в целом. Ключевой элемент в этих мероприятиях нового типа - участие общественности в процессе принятия решений.

Р.М.Наринский

КАММИНГЗ У.К.
ОБРАЗОВАНИЕ И РАВЕНСТВО В ЯПОНИИ
CUMMINGS W.K.

Education and equality in Japan. -
Princeton : Princeton univ. press, 1980. - XVI, 305 p. -
Bibliogr.: p.289-301.

Автор, ведущий американский специалист по проблемам японского образования, указывает на два подхода к решению вопроса о том, как могло бы образование содействовать эгалитарным, уменьшающим неравенство социальным изменениям. Первый подход нацелен на уменьшение влияния социального происхождения на учебные и социально-экономические достижения индивида. "Этот общераспространенный меритократический подход допускает сохранение сложившихся форм неравенства между сильными и слабыми, богатыми и бедными, уважаемыми лицами и всеми прочими... Исходя из меритократической посылки, что самые способные питомцы учебных заведений должны занимать самые важные общественные позиции, этот общераспространенный подход ведет к реформам, призванным обеспечивать большее равенство возможностей" (с.3). Однако, по мнению автора, меритократический подход изжил себя. Компенсационные школьные программы для детей из более бедных и культурно отсталых семей оказываются неэффективными, а если даже эти дети добиваются благодаря им успехов в школе,

они не могут рассчитывать на многое в современном преобразованном обществе с избытком квалифицированных специалистов.

У. Каммингз противопоставляет меритократическому трансформационный подход, делающий акцент на выравнивание самих социальных структур, а не возможностей распределения по ним людей. Вместо того чтобы сообщать учащимся знания и навыки, помогающие им найти свое место в существующих иерархиях, такой подход нацелен на развитие критического отношения к ним у школьников, что поможет им, когда они станут взрослыми, выровнять эти иерархии, а значит, и социальные возможности индивидов.

Автор отвергает мнение, согласно которому трансформационный подход обязательно связан с радикальной идеологией и политической революцией и потому неприложим к Америке, как промышленно развитому капиталистическому обществу, противопоставляя этому мнению пример Японии как общества, которое, оставаясь капиталистическим, подверглось трансформации благодаря системе образования. Серьезные изменения в послевоенном японском образовании существенно содействовали возникновению как большего равенства в знаниях, мотивации и ценностных ориентациях учащихся, так и исключительного равенства во "взрослых" социальных институтах, начиная от семьи и кончая местом работы.

С увеличением автономности системы образования его возможности содействия трансформации общества увеличиваются. В этом смысле развитие системы образования в послевоенной Японии протекало в благоприятных условиях. Сразу по окончании войны оккупационные власти осуществили обширную реформу японской системы образования в надежде, что это будет содействовать эгалитарным социальным изменениям как решающей предпосылке демократической формы правления. Важнейший итог деятельности реформаторов выразился, по мнению автора, в демократической и гуманистической философии образования, которая заложена в соответствующих статьях кон-

ституции и в основных законах об образовании. Была создана и более демократическая однокольная цепочка 6-3-3-4 (шесть лет обучения в начальной, три года в неполной средней, три года в полной средней школе и четыре года в вузе). Были предприняты также шаги по повышению статуса и усилению автономии учителей. Другие предложенные реформы, особенно касающиеся децентрализации руководства системой образования, были менее успешны, так как возникший вскоре консервативный политический режим попытался и отчасти сумел пересмотреть содержание послевоенной реформы. Однако его попытки неизменно наталкивались на упорное сопротивление со стороны прогрессивного Японского союза учителей (Никкёсо).

В результате ни консервативные, ни прогрессивные силы не смогли добиться всеобъемлющего контроля над системой образования в целом, но у каждой из сторон возникли сферы преимущественного влияния: консерваторы оказывают большее воздействие на финансирование системы образования и содержание учебных программ, а прогрессивные силы - через Никкёсо - непосредственно на педагогический процесс в школах и классах. Фактически возникла ситуация, при которой учитель и их деятельность надежно защищены от давления со стороны правительства. Правящий класс Японии энергично боролся с Никкёсо, лишая его законного права на коллективное ведение переговоров, подвергая аресту многих руководителей профсоюза, атакуя его через средства массовой информации и поощряя служебное продвижение учителей, не входящих в профсоюз. В основном все эти усилия оказались безуспешными. Никкёсо сумел выстоять, а его влияние на то, что происходило в классах, неуклонно возрастало. Японский союз учителей и некоторые силы в правительстве поддерживали демократические цели нового образования и стремились к их достижению, что принесло свои плоды. Поэтому, по мнению У.Каммингза, "профсоюз (учителей. - Е.А) - главный

источник послевоенных изменений" в направлении эгалитаризации в послевоенной Японии (с. 273).

К важнейшим достижениям японской системы образования, из которых складывается ее успех в трансформации общества, автор относит: 1) всеобщую и активную заботу об образовании; 2) большее, чем в любой другой капиталистической стране, равенство умственного развития и учебной мотивации школьников; 3) высокий средний уровень умственного развития школьников; 4) укоренение в их сознании эгалитарных ценностных ориентаций; 5) эгалитарные изменения в социальных институтах; 6) выравнивание социальных возможностей индивидов.

У. Каммингз оговаривается, что в центре его внимания находится начальная школа Японии, которая "откровенно организована для достижения эгалитарных результатов, тогда как в последующих звеньях системы образования в большей степени преследуются другие цели" (с. 15). Но эти последующие годы учебы признаются менее решающими в первичной социализации. Акцент на эгалитарном и всестороннем развитии детей в первые школьные годы так силен, а вовлеченность японских учащихся в школьную жизнь так основательна, что это оказывает стойкое воздействие на их дальнейшую жизнь.

К причинам всеобщей и активной заботы об образовании относятся следующие моменты:

1. Традиция националистического и утилитарного назначения образования, которая определяла его развитие до второй мировой войны, по-прежнему пользуется уважением у многих видных представителей правящего класса.

2. Централизация как в сфере образования, так и в сфере экономики позволяет деловым кругам рассматривать систему образования как поставщицу недостающей рабочей силы. Более того, эта централизация помогает привлекать внимание японцев к связи между успехами в учебе и получением престижной социальной позиции.

3. Согласно послевоенной конституции и законам об об-

разовании, последнему должны быть присущи гуманистические и демократические идеалы. Однако националистические и утилитарные поползновения консервативной элиты часто представляются противоречащими этим идеалам.

4. Неразбериха в вопросе о целях социализации детей ведет к требованиям общественности, чтобы школы играли ключевую роль в моральном воспитании.

5. Растущее материальное благосостояние населения позволяет все большему числу родителей подумывать об обучении их детей в вузе или колледже, что усиливает их интерес к успехам детей в школе.

6. Возникший после войны сильный Японский союз учителей, обладающий самостоятельной идеологией и отстаивающий содержащиеся в конституции педагогические идеалы, находится в открытой оппозиции к традиционно утилитарной политике консерваторов в области образования. Возражения Никкёсо становятся широко известны благодаря средствам массовой информации, и, таким образом, внимание общественности постоянно приковано к педагогическим вопросам.

Высокий уровень умственного развития и учебной мотивации японских школьников и более заметное, чем в других странах, равенство их умственного развития выявила проведенная в 1970 г. в 19 странах Международной ассоциацией оценки учебных достижений (МАСУД) проверка знаний учащихся начальной и средней школы (II и I4 лет) по естественным наукам. По подсчетам автора, средняя оценка, полученная в проверочных тестах II-летними японцами (21,7), была намного выше оценки школьников в II других промышленно развитых странах (в среднем равнявшейся 16,7). При этом коэффициент вариации результатов, показанных японскими школьниками и отражающий степень дисперсии их успеваемости (0,35), также был заметно меньше, чем коэффициент вариации в других странах (в среднем равный 0,47). Кроме того, II-летние японцы превосходили учащихся большинства других обследованных стран (исключая венгерских и тайландских школь-

ников) по степени учебной мотивации (с.160,173). Аналогично группе 14-летних школьников японские подростки имели самый высокий средний показатель успеваемости (31,2 против 22,3 - среднего показателя по другим 11 развитым странам), несколько меньший, чем в среднем по другим странам, коэффициент вариации успеваемости (0,47 против 0,53) (который был все же больше, чем в Венгрии и фламандской части Бельгии) и высокий показатель учебной мотивации, также уступающий только венгерскому (с.160,173).

Сходные результаты были получены в проведенной МАОУД в 1964 г. проверке знаний 13-летних школьников по математике. Средняя успеваемость школьников в Японии была наивысшей среди 10 обследованных капиталистических стран¹⁾, а коэффициент вариации успеваемости - одним из наименьших (занимая 2-3 место от конца) (с.174). Различия между 10 районами Японии по уровню умственного развития школьников 9 класса и по коэффициенту его вариации, выявленные в 1965 г. Национальным институтом педагогики, также оказались более благоприятными, чем в США, где ранее среди школьников того же возраста применялся один сходный тест (с.174-176).

В основе равенства умственного развития и учебной мотивации японских школьников лежат, по мнению автора, следующие причины. По-первых, в результате быстрой урбанизации Японии большинство детей живет в городах, где социально-экономическая сегрегация выражена куда слабее, чем в США. Поэтому в японских общественных школах, и особенно в начальных, занимаются выходцы из разных классов.

Во-вторых, следуя содержащемуся в конституции обязательству "предоставлять всем равные возможности образования сообразно с их способностями", центральные органы власти реализуют обширную программу, призванную обеспечи-

¹⁾ В отличие от Э.Фогеля (см.выше) автор не включает в рассмотрение данные по Израилю. - Прим.ред.

вать равенство условий обучения в обязательной начальной и неполной средней школе. На этом уровне различия между префектурами по среднегодовым текущим затратам на одного учащегося невелики. Так, в 1972 г. в 40 из 46 префектур Японии текущие удельные затраты на одного ученика начальной школы различались не более чем на 30% (с.9)¹⁾. Аналогично японские учителя обладают повсеместно примерно одинаковой квалификацией. Кроме того, министерство просвещения централизованно разрабатывает стандартную учебную программу для всех начальных и неполных средних школ Японии.

В-третьих, организация этих японских школ предполагает минимальную внутреннюю дифференциацию. Например, в начальной школе отсутствуют специальные учителя по отдельным предметам и не практикуется разделение учащихся по способностям, на чем давно настаивает консервативное правительство, традиционно рассматривающее образование как средство отбора и пестования талантов.

В-четвертых, идея равенства, которой привержены многие японские учителя по идеологическим соображениям, оказывает влияние на их непосредственную педагогическую деятельность. Во время уроков японские педагоги настойчиво добиваются участия каждого школьника в учебном процессе, формируя у них с помощью щедро раздаваемых поощрений позитивное отношение к учебе. Для японских учителей характерны также стремление к упрощению учебных тем, приспособление скорости изложения программы к степени ее усвоения, усилия по устранению исходных различий в подготовленности детей и по созданию в классе рабочей атмосферы. Немногие учителя открыто выказывают свою благосклонность к лучшим ученикам или подвергают осуждению успеваемость худших учеников; скорее

1) Вместе с тем автор признает, что в том же году в самой высокоразвитой префектуре Токио текущие удельные затраты были на 56% выше, чем в префектуре Кумамото (с.9). - Прим. реф.

они делают все, что в их силах, чтобы при ограниченности времени и напряженности программы добиться усвоения ее всеми учащимися. Для этого они поощряют также помощь сильных учеников слабым.

В-пятых, японские учителя полагают, что равенство в обучении всех школьников независимо от их способностей и социального происхождения — это наилучший ответ на озабоченность родителей успеваемостью их детей.

Высокий средний уровень умственного развития японских школьников У. Каммингз связывает с действием следующих факторов:

1. Всеобщая забота об образовании заставляет учеников стремиться к отличным результатам в учебе. Японские дети верят, что их успеваемость будет иметь серьезные последствия в их дальнейшей жизни, а родители поощряют их усердные занятия в школе.

2. Равенство в обучении минимизирует возможность появления исключительно слабо успевающих детей.

3. Министерство просвещения разрабатывает напряженную программу, рассчитанную не на среднего, а на более сильного ученика. Учебные программы в Японии включают более широкий круг предметов и излагают их более глубоко, чем в типичной американской школе. Различия в программах между США и Японией наблюдаются с самого первого класса. Тогда как во многих американских начальных школах отсутствует изучение естественнонаучных вопросов, в Японии оно ведется с первого класса. По арифметике, одному из важнейших предметов как в японской, так и в американской начальной школе, японские учебники обычно более сложны, чем средние американские учебники. Кроме того, японские ученики младших классов тратят большую, чем американские дети, часть своего времени на занятия изобразительным искусством, музыкой и физкультурой.

4. Японские дети проводят в школе гораздо больше времени, чем их сверстники в большинстве развитых стран. Министерство просвещения требует, чтобы для полного усвоения

программы учебный год продолжался не менее 240 дней, тогда как в Америке он длится 180 дней. В большинстве случаев это означает, что японские дети посещают школу по 6 дней в неделю в течение 40 недель в году. Таким образом, по сравнению с Америкой школа в Японии занимает куда большее место в жизни детей.

5. Поскольку в японских школах поддерживается высокая дисциплина, относительно большая часть времени посвящена действительному обучению, а не усилиям по поддержанию порядка.

6. Японским школьникам, особенно из младших классов, интересно в школе, и у них в общем положительное отношение к учебе.

7. Японских учителей отличают высокие профессионализм и добросовестность. У. Каммингз объясняет это тем, что в отличие от некоторых других развитых стран в Японии профессия школьного учителя пользуется уважением и приносит приличный доход. Согласно общенациональному обследованию социальной мобильности 1975 г., в представлении японцев 40-59 лет профессия учителя занимала по престижности третье место (уступая только профессии университетского преподавателя и врача), а японцы 20-29 лет ставили ее на 4-е место (несколько выше оценивая еще и профессию инженера) (с.192). Более того, наряду с большинством других работников "современного сектора" в Японии учителя пользуются привилегией пожизненного найма. Помимо гарантий пожизненного найма, распространяющихся на них как на государственных служащих, примерно 3/4 из них защищены влиятельным Никкёсо, не дающим их в обиду властям. Даже если район страдает от серьезного сокращения населения, местные органы власти обязаны трудоустроить высвобождающихся учителей в соседних районах.

Благодаря относительно благоприятным условиям найма японским школам удается привлекать на работу квалифицированных специалистов. По данным МАОУД, в 1970 г. 93% учите-

лей по естественным наукам в неполных средних школах Японии имели высшее образование, и это был наивысший показатель среди 18 обследованных стран. По доле среди этих учителей мужчин (90%) Япония уступала только Индии (91%). Поскольку большинство учителей рассматривают свою работу как пожизненное занятие и даже женщины-педагоги не прерывают работы, выходя замуж и занимаясь воспитанием своих маленьких детей, только 11% японских учителей-естественников были не старше 27 лет. В других странах доля молодых, а значит, менее опытных учителей была, как правило, выше (13% в ФРГ, 32% в Англии, 28% в США). Наконец, японские учителя вели свою работу с большим профессионализмом: 74% из них (наивысший показатель среди обследованных стран) входили в те или иные ассоциации учителей, организованные по отдельным дисциплинам, где они обсуждали педагогические проблемы с коллегами (с. 159). Кроме того, японские учителя активно участвуют в организуемых местным комитетом народного образования или Никкёсо семинарах по пропаганде новых методов обучения.

Добросовестность японских педагогов – результат действия ряда внутришкольных механизмов, побуждающих их проявлять максимум старания. В каждой школе учителя посвящают поразительно много времени обсуждению общих педагогических вопросов на ежедневных утренних и еженедельных собраниях учителей и на организуемых несколько раз в месяц педагогических научных семинарах. Учителя, работающие в параллельных классах, меняются ими и часто консультируются друг с другом для решения конкретных педагогических проблем. Такое взаимодействие порождает в каждой школе атмосферу высокой требовательности к выполнению учителем его профессиональных задач. Наряду с этим для углубления контакта с родителями учителя считают необходимым приходить в дом к родителям каждого ученика хотя бы один раз в год. Эти визиты помогают учителям также установить, в каких условиях находятся их школьники дома, и предоставлять детям с неблагоприятными

домашними условиями большие возможности для занятий в школе. Раз в месяц родители получают приглашение посетить школу и понаблюдать за своими детьми в классе, а раз в четверть они имеют возможность обсудить успеваемость детей с учителями. Им дают также номера телефонов учителей, призывая звонить в случае необходимости. Таким образом, "заинтересованное родительское око" выступает дополнительным фактором, стимулирующим добросовестность учителей.

Хотя в Японии, как и в других странах, большинство факторов, отражающих благоприятные домашние условия (высокий уровень образования родителей, наличие семейной библиотеки и своей комнаты у ученика, малые размеры семьи, возможность посещать учебное заведение повышенного качества и личный интерес к учебе), имеют некоторое отношение к умственному развитию детей, по утверждению У.Каммингса, вариация в Японии тех семейных условий, которые должны оказывать непосредственное влияние на умственное развитие дошкольников, сравнительно мала. Классовые различия в структуре семей и воспитании детей невелики, а вариация в уровне образования родителей, числе детей в семье и нескольких других переменных в Японии меньше, чем в других развитых странах. Поэтому, как подтвердил ряд исследований, корреляция между домашними условиями и успеваемостью японских учеников младших классов выражена слабо.

Однако по мере взросления школьников различия в домашних условиях во все большей степени определяют различия в их успеваемости. Обследование МАОУД в 1970 г. установило это в отношении учащихся 5-го и 8-го классов, другие работы указывают на значительное влияние классового происхождения на успеваемость старшеклассников. При этом в начальной школе главным фактором влияния семьи на успеваемость вряд ли является материальная обеспеченность, скорее это внимание, которое матери с хорошей общеобразовательной подготовкой (что чаще всего характерно для семей из средних и

высших слоев общества) уделяют учебе детей, начиная примерно с 4-го класса.

Тем не менее, отмечает автор, классовое происхождение связано в Японии с умственным развитием несколько слабее, а мотивационные переменные, как правило, сильнее, чем в некоторых других развитых странах. Поскольку родители из высшего и среднего классов проявляют больший интерес к успеваемости детей, можно было бы ожидать сильной связи мотивации с классовыми переменными. Однако в действительности классовые переменные объясняют менее чем 5% вариации в учебной мотивации школьников (с. 165), отчасти потому, что старания родителей дают порой противоположные результаты, а отчасти потому, что эгалитарно настроенные учителя стремятся к развитию сильной учебной мотивации у всех школьников. Поэтому, как полагает Каммингз, самым важным фактором различий в мотивации выступает школьная успеваемость, а различия в мотивации, в свою очередь, ведут к различиям в успеваемости, так что важнейший источник неравенства умственного развития детей в начальной и неполной средней школе — это то, что происходит в них самих, а не приходит извне. Семейное происхождение оказывает только скромное воздействие на умственное развитие школьников в первые 9 лет обучения, хотя его связь с их успехом на вступительных экзаменах в полную среднюю школу и вуз и с фактически полученным уровнем образования может быть более отчетливой.

Сохраняя многие аспекты общераспространенной системы ценностей, японские школы делают акцент на укоренение в сознании детей эгалитарных ценностных ориентаций (в широком смысле), к которым автор относит 1) эгалитарную трудовую ориентацию; 2) индивидуалистическую ориентацию и 3) ориентацию на "демократию участия".

Эгалитарная трудовая ориентация выражается в признании того, что все виды работ содействуют увеличению благосостояния и потому заслуживают уважения, и в развенчании иерархии профессий по их важности или престижу в сознании школьников.

Как показали японские специалисты Фукая Масаси и Фукая Кадзуко, в предложенной японским шестиклассникам для оценки по 100-балльной шкале группе профессий разница между наиболее и наименее престижными профессиями составила только 35 баллов, тогда как в обследовании взрослых японцев разница по престижности между теми же профессиями равнялась 46 баллам (с.184).

Другой аспект эгалитарной трудовой ориентации автор видит в том установленном Томода Ясумаса факте, что "японские школьники - выходцы из среднего и низшего социальных классов обладали куда более высокими, чем их американские сверстники, профессиональными устремлениями. Более того, уровень профессиональных устремлений у японских школьников - выходцев из низшего социального класса оказался несколько выше, чем у школьников из среднего класса" (с.189)¹⁾. Исходя из этого Томода пришел к выводу, что классовое происхождение оказывает куда меньшее влияние на профессиональные устремления старшеклассников в Японии, чем в США.

Однако, как отмечает Каммингз, "ожидания школьников, конечно, нереалистичны. Многим из них придется заняться не той работой, к которой они стремились. Поэтому многим суждено пережить серьезную фрустрацию" (с.191). Высокие профессиональные устремления японских школьников автор связывает, в частности, с тем, что, как правило, они не подвергают серьезной оценке свои профессиональные амбиции до самого конца учебы в школе и имеют романтические и несколько нереалистические представления о будущей трудовой жизни. Но с 60-х годов это положение постепенно менялось с созданием ряда служб тестирования и углублением дифференцированного и селективного обучения в полной средней школе Японии, что помогало молодым людям более серьезно обдумывать и более реалистично определять свою профессиональную бу-

1) Tomoda Yasumasa. Occupational aspirations of Japanese high school students. - Intern. j. of educational sociology, Oxford, 1968, vol.2, N 3, p.212.

душность в более раннем возрасте. Но этот новый реализм, по признанию Каммингза, может усилить связь между классовым происхождением и профессиональными устремлениями несмотря на эгалитаристское влияние школы.

Когда молодые люди приступают к работе, их эгалитарная трудовая ориентация, несомненно, претерпевает изменения, но, возможно, кое-что из усвоенных ими уроков равенства сохраняется. В общенациональном обследовании социальной мобильности в 1975 г. респондентов просили ранжировать 82 профессии с указанием критерия ранжирования, которому они придавали наибольшее значение. Молодые респонденты, воспитанные в послевоенных школах в эгалитарной атмосфере, чаще отвечали, что они оценивают "общее положение" профессии прежде всего по тому, насколько она представляется интересной, независимой и требующей профессионализма, а не по ее влиятельности, доходности, ответственности и обществу уважению. Кроме того, при ранжировании профессий по престижу молодые люди проводили между ними меньшие различия, как правило, оценивая профессии с низким статусом выше, а профессии с высоким статусом ниже, чем более старые респонденты.

Индивидуалистическая ориентация включает, в частности, стремление молодых людей к самореализации в работе и в жизни и усиливает их мотивацию, связанную с достижением личного удовлетворения, а не житейского успеха. Лучшим показателем возникновения новой индивидуалистической ориентации служат ответы на вопрос о целях жизни, периодически раз в 5 лет задаваемый в обследованиях японского национального характера, проводимых институтом математической статистики. Если среди всех японцев ответ "жить по своему вкусу" (то есть самый индивидуалистический ответ, отражающий стремление к самореализации) избрали в 1953 г. 21%, а в 1973 г. - 39% респондентов, то среди 20-24-летних молодых людей соответственно 34 и 53% (с.195).

Среди многих последствий распространения этой инди-

видуалистической ориентации – более критическое отношение к выбору работы. Имеются свидетельства того, что при выборе работы молодые японцы все меньше ценят традиционные формы ее вознаграждения (статус, доход) и придают все большее значение тому, насколько она свободна от контроля и интересна. Если в 1956 г. среди японцев в возрасте 18–21 года свыше половины выбирали работу из-за "возможности дальнейшего роста и высокой надежности" и менее 2/5 высказывались в пользу работы "сообразно способностям и желаниям", то к 1971 г. положение переменялось: почти 2/3 молодых японцев склонялись к индивидуалистическому выбору профессии и менее чем 1/5 отдавали предпочтение амбициозной альтернативе (с.196)¹⁾.

Новый индивидуализм, оговаривается автор, не означает отказа от участия в групповой жизни, скорее он предполагает новое отношение к группе, рассматриваемой как совокупность индивидуумов, каждый из которых стремится к самовыявлению, и оцениваемой по тому, насколько она учитывает эти индивидуальные потребности.

Еще одна новая ценностная ориентация – растущие скептицизм молодых людей в отношении властей и сложившихся политических институтов и их заинтересованность в критическом участии в выработке общественных решений, а не в беспрекословном выполнении чужих решений. Центральную роль в формировании у молодежи ориентации на "демократию участия" играет школа, особенно благодаря материалам, содержащимся в школьных программах, которые – в духе конституции и законов об образовании – нацелены на воспитание потребности содействовать демократии и критически относиться к вла-

¹⁾ Подробно о сдвигах в общей системе ценностей японской молодежи и в ее трудовых ориентациях см.: Социология: Реф. сб. / ИНИОН АН СССР. – М., 1975, с.147–203; Отношение японской молодежи к труду, предприятию, профсоюзу (Обзор). Индустриальная социология. Реф. сб. / ИНИОН АН СССР. – М., 1980, с.183–216. – Прим.реф.

стям. В результате, как показал Дж.Мэссей¹⁾, если отношение к властям и политическим институтам, которое присуще учащимся-подросткам, близко к отношению взрослых японцев, то японские старшеклассники настроены более критически. Так, только 41% взрослых японцев и 40% 14-летних подростков не соглашались с утверждением, что "большинство членов парламента - это заслуживающие доверия, честные люди, которые не бывают замешаны в таких делах, как взятки"; среди же учащихся 10-го и 12-го класса полной средней школы несогласных было соответственно 58 и 72%. 78% учащихся 12-го класса считали, что "многие лица в правительстве нечестны и вовлечены в коррупцию", тогда как среди их родителей так думало 55% (с.201). Молодые люди, чаще склонные полагать, что политические институты обслуживают собственные нужды или ориентированы на интересы узкого круга влиятельных "групп давления", гораздо настойчивее желают участия всего народа в работе политических институтов. Если японским третьеклассникам присуще позитивное восприятие императора и премьер-министра как руководителей нации, то уже к концу средней школы японские школьники приходят к убеждению, что народ должен направлять действия правительства. В своей работе Дж.Мэссей использовал по образцу обследований национального характера вопрос, не лучше ли было бы для японцев передоверить все хорошим политическим лидерам? Если среди взрослых японцев несогласие выражали 46%, то среди учащихся 8-го, 10-го, 12-го классов соответственно 66, 76, 81%. А по данным самих обследований национального характера, среди 20-24-летних японцев доля нежелающих передоверять дела политическим лидерам возросла за 1953-1973 гг. с 54 до 74% (а среди всех японцев - с 38 до 60%), что говорит о существенном сдвиге в пользу ориентации на "демо-

1) Massey J.A. Youth and politics in Japan. - Lexington (Mass.), 1976. - XIX, 235 p.

кратию участия" в вопросе об участии народа в выработке национальной политики (с.202).

Как подчеркивает автор, наиболее систематическое воспитание в духе эгалитарных ценностей новые поколения японцев получают в начальной школе, а в последующих звеньях системы образования главным образом подкрепляют эти уроки начальной школы. Вот почему в послевоенной Японии наблюдается снижение значения уровня образования как фактора, определяющего ценностные ориентации индивида. Ранее вследствие контраста между атмосферой моральной скованности в начальной школе и поразительно свободной атмосферой в вузе лица с высшим образованием, особенно служащие, имели в Японии, в отличие от многих западноевропейских стран, наиболее прогрессивные и реформистские ориентации, тогда как менее образованные рабочие мыслили более консервативно и традиционно. С либерализацией начальной школы и приобретением ею основной роли в социализации личности в послевоенной Японии эти различия начали исчезать. Если в 1953 г. уровень образования индивида был самым надежным предсказателем ответов индивида, то в 1973 г. наблюдались лишь слабые различия в ответах на многие вопросы в обследованиях национального характера и более надежными предсказателями стали возраст и пол (с.204).

Заметный вклад школы в формирование указанных эгалитарных ценностных ориентаций (в широком смысле) обеспечивается, по мнению автора, благодаря следующим моментам. Во-первых, в своей педагогической практике японские учителя, оставаясь невосприимчивыми к какому-либо давлению извне - со стороны родителей или местных органов власти, придерживаются эгалитарных ценностных ориентаций, хотя лишь немногие из них пытаются посредством образования "революционизировать" сознание молодежи. Во-вторых, японские школы близки к "тотальным" институтам, и положение в них школьников сходно с положением больных в лечебницах или преступников в тюрьмах. Но когда индивиды любят свой тотальный

институт, они позитивно реагируют на обращение с ними, что и происходит в японских школах, облегчая моральное воспитание. В-третьих, японская школа имеет органическое строение: основной интегрирующей единицей выступает школа в целом, а не отдельные потоки или классы. Учителя, отвечающие за разные классы, чувствуют себя ответственными и за поведение учащихся чужих классов в коридорах и на школьной площадке. Общее собрание учителей призвано проводить в жизнь общую программу для всей школы. Другие аспекты школьной жизни – от еженедельной общешкольной линейки до занятий в кружках и клубах и организации общих – праздничных и спортивных мероприятий – отражают выполнение школой функции основополагающей учебной единицы. В-четвертых, в японской системе школьного образования, особенно в первые годы обучения, делается упор на моральное воспитание. В-пятых, относительное равенство умственного развития ослабляет стремление детей ранжировать своих одноклассников по успеваемости. Одноклассники скорее склонны считать себя коллективом, стремящимся к совместному усвоению программы. Отсутствие иерархии в классе совместимо также с эгалитарными моральными установками, сообщаемыми учителем. В-шестых, школьная жизнь вплоть до ее окончания в основном способствует усилению усвоенных в младших классах моральных установок.

В этой связи автор рассматривает, как сказывается на эгалитарных ориентациях молодых японцев их участие в конкуренции на вступительных экзаменах в полную среднюю школу и вуз. Это участие до некоторой степени само является результатом эгалитарного обязательного образования, которое обеспечивает значительную часть юношей и девушек интеллектуальными и мотивационными ресурсами для продолжения обучения. Если бы расширение их участия во вступительных экзаменах вело к усвоению индивидуалистически-конкурентных ценностных ориентаций, можно было бы ожидать таких последствий, как распространение чувства неудачи,

и, возможно, вытекающего из него делинквентного поведения (самоубийств и правонарушений) и растущего расхождения в понимании теми, кто преуспел на экзаменах, и теми, кто потерпел неудачу, идеи равенства и т.п. Однако, по мнению автора, немного свидетельствует о том, что это происходит в действительности.

Хотя высокий уровень самоубийств среди молодежи часто связывался с экзаменационной конкуренцией, во-первых, он был характерен для Японии и ранее, до создания современной системы высшего образования и массового устремления в нее значительной части молодых людей. Это означает, что некоторые устойчивые черты японского общества заставляют молодых людей исключительно болезненно переживать процесс перехода из юношеского во взрослый мир. Во-вторых, с середины 50-х годов уровень самоубийств среди молодежи значительно понизился. В-третьих, в 70-е годы только некоторая часть самоубийств была связана с неудачами в учебе и на вступительных экзаменах, чаще их причиной служили отчуждение молодого человека, его психическое заболевание и ссора с родителями или друзьями.

Учитывая рост с середины 50-х годов до середины 60-х годов детской и юношеской преступности, можно было бы предположить, что агрессивность подростков и юношей, порождаемая, в частности, их неудовлетворенностью школой, меняет свое направление, выражаясь не столько в акте самоуничтожения, сколько в действиях против других. Но, как указывает автор, с середины 60-х годов уровень правонарушений, совершенных молодыми людьми, снижался; исчезла и его четкая связь с успеваемостью в школе и с большинством других переменных (неполноценностью семьи или ее бедностью), обычно ассоциируемых с преступностью. В то же время неудовлетворенность молодежи экзаменационной системой получила в Японии широкое распространение и, по-видимому, не связана с успеваемостью в школе. Так, в 1974 г. более 70% молодых японцев в возрасте 18-24 лет независимо от уровня образо-

вания соглашались, что "нынешние школы склонны оценивать учащихся просто на основе результатов, показываемых на экзаменах, и уделяют мало внимания их человеческим качествам" (с.230). Широкую распространенность чувства неудовлетворенности школой и тот факт, что она в равной мере присуща и тем, кто преуспел, и неудачникам, трудно объяснить, опираясь на индивидуалистически-конкурентную модель. Если вопреки вытекающему из этой модели росту делинквентного поведения наблюдается, напротив, снижение уровня самоубийств и правонарушений молодежи, решающий фактор таких феноменов следует усматривать в воспитании молодежи в духе эгалитарных ценностей в школе. В процессе этого воспитания молодых людей учат рассматривать вступительные экзамены не как решающий фактор личного успеха или поражения, а как средство распределения различных ролей взрослого мира. Поэтому реакция молодых японцев постепенно видоизменялась, и индивидуальная фрустрация уступала место коллективному протесту.

Главным событием в жизни японской молодежи после 1965 г. были волнения студентов, распространившиеся на вузы разного уровня, но особенно интенсивные в самых известных государственных и частных университетах. Волнения были вызваны различными причинами, но, как полагает видный японский специалист по образованию Нагаи Митио, главным источником недовольства служила сама университетская система и все, что она символизировала. В этой реакции У.Каммингз усматривает мощное влияние эгалитарного воспитания. Даже те, кто добился успеха, выражали таким образом возмущение педагогическим процессом, который распределял молодых людей во взрослом мире по разным странам. В конечном счете власти смогли сломить сопротивление студентов и вернуть их к нормальным занятиям в вузах, но глубинная неудовлетворенность молодых людей не исчезла.

По мнению автора, для растущей части японской молодежи успех на экзаменах не стоит сверхусилий, они готовы

смириться в материальном мире и с меньшим, если только им будет гарантирована возможность развития личности. Если же они добиваются успеха на экзамене, они довольны этим, но необязательно чувствуют свое превосходство. Таким образом, опыт вступительных экзаменов не столько подрывает эгалитарные ценностные ориентации, сколько усиливает их.

Поскольку японские школы наряду с другими механизмами социализации создают "новую молодежь", воспитанную в духе эгалитарных и индивидуалистических ценностей и "демократии участия", это ведет к ее столкновению с ожиданиями, предъявляемыми ей со стороны существующих социальных институтов. В результате, как показало первое всемирное исследование молодежного сознания 1972 г., проведенное в 11 странах, молодые японцы выказывали большую, чем их сверстники в других странах, неудовлетворенность любыми аспектами общественной жизни (см. табл. I).

Таблица I (с. 235)

Доля неудовлетворенной общественной жизнью молодежи в Японии и других странах (%)

Причина неудовлетворенности	В Японии	В стране, идущей по неудовлетворенности на 2-м месте
Обеспечение прав и благосостояния народа в стране	88,5	54,4 (Англия)
Общество в целом	73,5	35,7 (США)
Школа	45,2	29,0 (Франция)
Работа	40,2	24,8 (Франция)
Семейная жизнь	30,6	10,9 (Франция)
Друзья	15,8	8,0 (Франция)

Отражением этой повышенной неудовлетворенности явились и волнения студентов в конце 60-х годов, превосходившие по продолжительности, разрушительности и ярости волнения молодежи в других развитых странах.

При переходе японской молодежи во взрослый мир, как утверждает автор, дело не сводится к ее адаптации, видоизменяется и само общество, испытывающее давление со стороны молодежи. В социально-экономической сфере такая общественная перестройка прослеживается автором по следующим направлениям.

Во-первых, обеспокоенные падением преданности молодежи к своему работодателю, их профессиональных рвения и амбиций, многие предприниматели, сознавая ограниченность попыток изменить личность "новобранцев", пошли на улучшение условий их труда. Некоторые компании, особенно в отраслях высокоразвитой техники, сократили свои программы первичного обучения персонала, мало влиявшие на ценностные ориентации молодых работников, и попытались более быстро перемещать их на ответственные должности. Для повышения трудовой морали и сокращения текучести рабочей силы они пошли также на поощрение коллективных бригадных форм труда и расширение участия рядовых работников в принятии решений через кружки "нулевой дефектности" и "контроля качества", смягчение самых одиозных аспектов иерархического контроля и устранение символов привилегированности управленческого персонала. Компании начали также шире вводить элементы оплаты работников в зависимости от индивидуальных способностей.

Во-вторых, японские профсоюзы, организованные по предприятиям и охватывающие на каждом из них всех постоянных работников, в течение всего послевоенного периода настаивали на большем равенстве в обращении с рабочими и служащими. В последнее время, возможно, вследствие избыточности желающих стать служащими и нехватки рабочих дифференциация в их

оплате стремительно сокращалась. А эгалитарные ценностные ориентации облегчали принятие такого выравнивания даже той частью молодежи, для которой это означало утрату относительных преимуществ. Помимо этого, стремясь удержать молодых работников (а также снизить растущие по мере старения рабочей силы издержки системы оплаты персонала в зависимости от стажа), компании пошли на сокращение различий в оплате молодых и пожилых работников.

Сокращение различий в заработной плате в зависимости от профессии и возраста (наряду с улучшением социального обеспечения и прогрессивным налогообложением) привели к выравниванию доходов в Японии. Несмотря на трудности сопоставления данных о распределении доходов в разных странах, экономисты, занимавшиеся такими сопоставлениями, по-видимому, сходятся в мнении, что среди развитых капиталистических стран современная Япония - одно из самых эгалитарных обществ по распределению доходов. Согласно подсчетам А.Больто, коэффициент Джини¹⁾ по доходам всех видов понизился в Японии с 0,32 в 1965 г. до 0,28 в 1970 г., тогда как в США в 1964 г. он составлял 0,40, в Англии (1963/64 г.) - 0,40, в ФРГ (1964 г.) - 0,47, во Франции (1962 г.) - 0,52 (с.256)²⁾. Другие работы также указывают на движение Японии к большему равенству доходов сразу после войны, контртенденцию в середине 50-х годов и устойчивую тенденцию к их выравниванию с конца 50-х годов.

В-третьих, по мере того как взрослое население Японии все в большей степени формируется из выпускников послевоенных школ с эгалитарными установками, наблюдается

1) Показатель, характеризующий степень отклонения фактического распределения доходов от абсолютного равенства. - Прим. реф.

2) Boltho A. Japan: An economic survey, 1953-1973. - L., 1975, p.166.

постепенное выравнивание иерархии профессий по престижности. В 1975 г. по сравнению с 1955 г. уровень престижности самых почетных профессий понизился, а самых непопулярных профессий – возрос.

В-четвертых, молодые японцы проявляют большую, чем раньше, самостоятельность в выборе супруги (супруга), а отношения между членами семьи в современной Японии становятся более равноправными.

В-пятых, если традиционно японский язык включал, по крайней мере, пять уровней вежливости, большинство современных японцев обходятся не более чем тремя уровнями да и в них нередко допускает ошибки.

В области политики вклад образования в эгалитарные социальные изменения выразился в том, что, как показали обследования национального характера, в 1953-1973 гг. наблюдалось устойчивое падение поддержки консервативной ЛДП молодыми избирателями в возрасте 20-24 лет. Хотя это несколько тревожило консерваторов, в 50-е – начале 60-х годов они продолжали опираться на свой привычный электорат (мелких производителей деревни и большой бизнес в промышленности). Однако в дальнейшем крыло "голубей" в ЛДП, учитывая, в частности, изменения в ценностных ориентациях японской молодежи, сумело добиться проведения более умеренной и эгалитарной внутренней политики. Эта тактика консерваторов по повышению их привлекательности для молодежи оказалась в определенном смысле успешной. Молодые избиратели менее охотно, чем раньше, связывают политику консерваторов с традиционными ценностями и более охотно рассматривают СПЯ и другие прогрессивные партии в критическом свете. Поэтому самой заметной тенденцией в поведении молодых избирателей стал их отход от политики¹⁾.

1) См. подробно: Противоречия политического сознания японской молодежи (Обзор). – В кн.: Формирование политического сознания молодежи в развитых капиталистических странах. Реф. сб. / ИНИОН АН СССР. М., 1982.

Автор указывает на устойчивость новых ценностных ориентаций, усваиваемых молодежью в школе. Согласно обследованиям национального характера, каждая следующая когорта японцев не только все отчетливее склоняется к индивидуалистическим ценностям, но и сохраняет их по мере старения. В то же время, по признанию Каммингза, социальные институты "мира взрослых" оказывают более заметное влияние на поведение поступающих в них молодых людей. Попав в крупную компанию, вчерашние радикалы умеряют свою деятельность; по мере старения когорты растет и ее поддержка ЛДП на выборах. Это различие между ценностями и поведением помогает понять, почему подлинная революция в ценностных ориентациях японцев после войны не привела к еще большим социальным изменениям. Сталкиваясь с холодным приемом во взрослом обществе, молодые люди отказываются действовать соответственно эгалитарным ценностным ориентациям и вместо этого приспосабливают свое поведение к установившимся требованиям. Но противоречие между внешним поведенческим конформизмом и внутренней ценностной оппозицией порождает сравнительно высокую напряженность и фрустрацию в сознании молодых японцев.

Автор признает, что отмеченные изменения в японском обществе в направлении эгалитаризации, возможно, в большей степени объясняются действием других сил, но эгалитарное образование, несомненно, поддерживает их. В пользу этого говорит тот факт, что "консервативные политики и лидеры делового мира Японии, интересам которых угрожают эти изменения, ставят в вину эгалитарному образованию послевоенную эгалитарную трансформацию общества" (с. 263).

Под выравниванием возможностей образования в широком смысле Каммингз подразумевает расширение приема молодежи в высших звеньях японской системы образования. Так, в 1975 г. в полных средних школах занималось 92%, а в вузах и колледжах 38% молодых японцев соответствующего возраста

(с.220). В этом смысле "современное японское образование предоставляет большие возможности, чем любая другая система образования в мире. Кроме того, среднее число лет обучения взрослых японцев - одно из самых высоких в мире" (с.220).

Вместе с тем долговременные тенденции повышения среднего уровня образования выходцев из различных социальных групп и классов указывают на сохранение между ними в этом отношении значительных различий. Хотя разрыв по уровню образования между детьми элиты и детьми остальных слоев несколько сузился, разрыв между детьми белых и синих воротничков заметно вырос; увеличился и разрыв между детьми белых воротничков и детьми крестьян. Наибольших успехов в образовании в Японии добиваются выходцы из семей, главы которых заняты в современном секторе экономики в качестве менеджеров или технических и других специалистов. Автор объясняет это тем, что относящиеся к высшим классам семьи могут создавать наилучшие домашние условия для спокойной и систематической подготовки их детей к экзаменам, подкрепляя ее занятиями с платными учителями и другими формами дополнительной подготовки. В результате, несмотря на стремительное расширение системы высшего образования в Японии в 60-70-е годы все большая часть студентов принадлежала к семьям с высокими доходами. Даже в государственных вузах, взимающих скромную плату, доля студентов-выходцев из 40% материально наиболее обеспеченных семей возросла за 1961-1976 гг. с 44,7 до 59,9%, а в частных вузах их доля повысилась с 72,1 в 1961 г. до 76,1% в 1976 г. (с.226). Автор приводит и свидетельства того, что элитарные японские учебные заведения, и прежде всего Токийский университет, становятся менее доступными для выходцев из небогатых семей.

Тем не менее сравнение результатов общенациональных обследований социальной мобильности в 1965 и 1975 гг. позволяет, по мнению Каммингза, говорить о вкладе образова-

ния в выравнивание социальных возможностей индивида, который проявляется двояко. Во-первых, эгалитарное обязательное образование обеспечивало все большую часть японской молодежи интеллектуальными и мотивационными ресурсами, необходимыми для продолжения обучения. В результате растущая часть молодых японцев стремилась и поступала в полные средние школы и вузы. Но с сокращением различий в уровне образования, получаемого молодежью, переменные, связанные с социальным происхождением, все в меньшей степени определяют этот уровень. Во-вторых, эгалитарное образование ослабило традиционно высокую оценку надежных профессий с высоким статусом в современном секторе хозяйства и научило молодых японцев больше дорожить непосредственным содержанием профессиональной деятельности, а не ее вознаграждением. Вследствие этого молодые люди проявляют большую гибкость в выборе профессии, а социальное происхождение оказывает все меньшее влияние на достигаемое индивидом положение.

Предлагая в заключение практические выводы, которые могли бы сделать для себя американцы из достижений Японии в области образования, автор указывает на следующие моменты. Во-первых, американцы нуждаются в более глубоком обсуждении проблем образования, и пример Японии показывает, какую важную роль в создании такого творческого обсуждения может играть профсоюз учителей, если наряду с чисто профсоюзными проблемами его волнуют цели и методы обучения. Большинство же американских профсоюзов учителей находятся пока на стадии борьбы за свои права и за лучшие условия труда. Во-вторых, среди условий, ведущих к равенству умственного развития школьников, Каммингз выделяет эгалитарные установки, которых по идеологическим соображениям придерживаются учителя, и надежность их положения, позволяющая им оказывать сопротивление эгоистическим интересам отдельных родителей. В-третьих, как подчеркивает автор, высокий уро-

вень умственного развития в первые годы обучения в японской школе обеспечивается не столько благодаря усилиям родителей, сколько благодаря напряженной программе, качеству учителей и – что самое главное – их упору на развитие учебной мотивации у школьников. В-четвертых, самой выдающейся особенностью японских школ Каммингз считает моральное воспитание, лежащее в основе таких явлений, как порядок, царящий в классах и в японском обществе в целом, относительная гармония социальных отношений в стране и единство и сплоченность японской нации. Американские школы, особенно на начальном уровне обучения, постепенно отошли от жесткого пуританского акцентирования морального воспитания. Японские же педагоги так строят педагогический процесс, что на ранней его стадии в центре внимания оказывается моральное воспитание. При этом моральное воспитание – это не просто один из изучаемых предметов: вся программа обучения, вся школьная деятельность строятся так, чтобы закреплять в сознании детей желательные моральные установки. В-пятых, именно упор на моральное воспитание в японских школах позволяет образованию выступать фактором эгалитарных социальных изменений: ведь многие учителя не разделяют взглядов правящего класса, и вместо того чтобы следовать его указаниям в вопросах морального воспитания, они видят свою задачу в создании более эгалитарного общества посредством соответствующего воспитания детей.

Е. Б. Арёфьева

КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ЯПОНИИ

(Обзор)

Среди разнообразных попыток объяснения успехов Японии в конкурентной борьбе с ведущими странами Запада видное место занимают культурологические концепции, в которых японская культура и история, традиционные институты и ценности рассматриваются как основной фактор социально-экономического развития Японии, ее современных достижений и перспективы ее динамики в будущем.

В редакционной статье "Секреты успеха" (12), опубликованной в японском журнале "Japan echo", отмечается, что в появившихся в иностранной печати в последнее время книгах и статьях авторы много пишут о культурных факторах японских социально-экономических достижений. Это обстоятельство "вдохновило многих японцев также на написание статей и книг, позитивно оценивающих те черты японской культуры, которые, согласно прежним оценкам, были причиной отсталости японского общества" (12, с.13). В этих работах утверждается, что "черты японской культуры и составляют секрет экономического роста Японии" (12, с.13). Основной вывод исследований, по мнению японского журнала, заключается в следую-

щем: "Если своим процветанием Японии обязана специфическим культурным чертам, то японцы будут оставаться чужими в сообществе развитых индустриальных стран до тех пор, пока они сохраняют эти черты; также представляется вероятным, что Япония не пострадает от социально-экономических болезней, охвативших другие развитые страны, таких, например, как так называемые английская и американская болезни" (12, с.14).

Канадский социолог Фусэ Тоёмаса отмечает, что "одним из впечатляющих и важных факторов социально-экономического развития Японии была ее способность комбинировать высокий уровень экономического развития с культурной идентичностью и преемственностью: экономическое развитие Японии не сделало ее культуру и народ "менее японскими" (8, с.103). На основании этого Фусэ делает вывод, что японский опыт индустриального развития открывает новые горизонты модернизации. "Социальная организация и культурные ценности, поддерживавшие современный японский индустриальный и экономический комплекс, демонстрируют целый ряд типично японских доиндустриальных характеристик, таких, как унаследованная с давних времен самодисциплина, основанная на конфуцианской этике и самурайском кодексе (бусидо); прилежание и трудолюбие, ставшие отличительной чертой японского рабочего; отношения между предпринимателями и наемными работниками в том виде, как они проявляются в практике пожизненного найма и взаимных обязанностей; вертикальная иерархия человеческих отношений, пронизывающая все уровни японской жизни..." (8, с.108).

Американский еженедельник "Тайм" опубликовал статью журналиста Кристофера Байрона "Как японцы делают это?", анализирующую "тайны" японского экономического роста (7). Автор приходит к выводу, что в японской культурной традиции есть ряд черт, стимулирующих динамическое развитие японской экономики. "Многие успехи этой страны восходят к

культурным чертам столь же старым, как и сама Япония. Они помогли ей выстоять в течение всей ее истории, каждый поворот в которой нес на себе печать необходимости функционировать в мире, бедном ресурсами" (7, с.40). Байрон выделяет пять национальных черт, определивших японские успехи: подражательность, "консенсус", футуризм, установку на качество и конкурентность.

"Немногие страны столь тщательно заимствовали лучшее у других обществ и использовали его, как Япония. В известном смысле Япония стала "лучшим из всех возможных миров" (7, с.40).

Японский этнолог Араки Хироки в книге "Стиль поведения японцев" (1) также указывает, что "одним из основных факторов, давших возможность Японии сделать огромный скачок, была поразительная энергия, с которой японцы перенимали иностранную культуру" (1, с.181). Известный японский психолог Дон Такэо связывает эту установку на заимствование с характерным для японской культуры психологическим феноменом "амаэ" (ориентацией на зависимость от другого) и его атрибутами – ассимиляцией и идентификацией (2, с.45).

Но при всех иностранных заимствованиях Япония оставалась поразительно самобытной и неизменной. Эту неизменность К.Байрон объясняет склонностью японцев к достижению "консенсуса" за счет компромисса. Ключ к "консенсусу" и компромиссу в японской концепции семьи "иэ", соединяющей все ее части в единое целое: личность, родственников, хозяйство. Поэтому личность в Японии воспринимается в континууме ее семьи, ее компании, ее общности и нации в целом. Все японцы действуют совместно ради достижения общей цели. Они чувствуют себя "семьей", потому что в действительности почти каждый японец имеет свой голос при определении направления движения общества. Независимо от размеров группы – от самого маленького предприятия до крупнейших монополий – никакое решение не становится действительным до тех пор, пока не будет достигнуто общего согласия – "консенсуса".

"Японское общество, — заявляет Байрон, — устремлено в будущее настолько, что человеку Запада трудно понять это... Бизнес и правительство заглядывают на пять, десять и даже 20 лет вперед и пытаются достичь длительного процветания" (7, с.41). Многие японские компании связывают свою судьбу не столько с индивидуальными акционерами, сколько с банками, поскольку первые, как правило, заинтересованы в быстром росте прибылей, банки же — в более продолжительной перспективе роста дивидендов. "Долговременная ментальность" японцев также ярко выражена в их отношении к сбережениям. В 1980 г. сбережения японского рабочего в среднем составляли 20% его личных доходов и доходов его семьи, что в три раза выше, чем у американца (7, с.41).

Одной из причин значительных успехов Японии в конкурентной борьбе с западными компаниями Байрон считает большую заботу японцев о качестве. Сегодня японские компании продают свою продукцию по самым высоким мировым стандартам, хотя два десятилетия назад качество японской продукции на мировых рынках ценилось невысоко. Эти изменения являются следствием большой заботы японцев о "контроле качества" — менеджерской концепции, до недавнего времени не привлекавшей особого внимания в США. Но именно американцы (точнее статистик У.Деминг, получивший сегодня в Японии статус "народного героя") дали японцам идею контроля качества, приобретшую в современной Японии необычайную популярность и ставшую одним из основных средств для достижения высокой конкурентоспособности японских товаров. Но идея "качества" могла дать плоды только на благоприятной национальной почве.

Хотя западные бизнесмены часто рассматривают Японию как гигантский картель, конкуренция между компаниями на внутреннем рынке необычайно остра. Продукция, отправляемая за границу, имеет такое высокое качество и сравнительно низкую цену, потому что она уже выдержала конкуренцию на внутреннем рынке Японии. Перечислив пять японских на-

циональных черт, Байрон делает вывод: "Эти пять качеств в совокупности способствовали созданию национального духа компромисса и сотрудничества и готовности преодолевать временные затруднения ради долгосрочного благосостояния нации, компании или семьи в целом". Далее он приводит высказывание чиновника из могущественного министерства внешней торговли и промышленности Миямото Сиро: "Наша система выросла из традиций и истории нашего государства — маленькой страны с бедными ресурсами. Без нашего образа действия у нас были бы постоянные конфликты и никогда бы ничего не получилось".

"Когда эти японские характеристики были перенесены на современный завод, — заключает Байрон, — в результате возникло ровно функционирующее предприятие, которое выпускает высококачественные товары. Это наиболее ярко видно на примере гармоничных трудовых отношений между менеджментом и трудом" (7, с.42).

На основе различных культурно-исторических и традиционных социальных факторов в Японии, по мнению представителей культурологического направления, сложилась особая "групповая" модель японского общества и группизм как стиль мышления и поведения членов этого общества. Японский психолог Цукисима Кэндзо подчеркивает, что ориентация японцев на группизм тесно связана с земледельческой (рисосеющей) по своему происхождению японской культурой. Организованность японцев, трудолюбие, склонность к коллективным действиям, неспособность противостоять группе имеют свои корни в земледельческой общине, в традиционных семейных отношениях. "Земледельческая община, родственные отношения, воспитание детей, религия — все это способствовало в целом формированию у японцев склонности к коллективным действиям по принципу "как все" (5, с.107). "Сейчас, когда земледелие перестало быть основой японской экономики, по-прежнему в японском характере сохраняются черты членов земледельческой общины и проявляется они очень ярко" (5, с.109).

Американский культурантрополог Харуми Бафу указывает, на то, что в качестве основных факторов "высоких темпов роста японской экономики" в литературе нередко называют такие черты "групповой модели" японского общества, как "патернализм, практика пожизненного найма; преданность и лояльность наемных работников, "маругакаэ" (полная интегрированность)" (6, с.171).

Характерными чертами японского общества в "групповой модели" являются "преобладание иерархической организации группы, на вершине которой находится патерналистский лидер, являющийся источником реализации аффективных и инструментальных потребностей его подчиненных. Эта структура поддерживается психологическим процессом "амаэ". В амаэ личность, занимающая более низкие социальные позиции, ищет эмоционального удовлетворения через благожелательное отношение и зависимость от социально вышестоящего" (6, с.170). Предполагается, что в японской группе господствуют гармония, сотрудничество, конформизм, ее члены самоотверженно служат групповым интересам. Складывающаяся в обстановке группизма "культура стыда" и система тесных личных обязательств становятся мотивационной основой стремлений японцев к достижению цели. Наиболее полно "групповая модель" японского общества была разработана сегодняшним директором Института восточной культуры при Токийском университете социантропологом Наканэ Тиэ (10), а психоаналитическая интерпретация природы японского группизма в виде теории "амаэ" дана психиатром Дои Такэо (2).

Японский социопсихолог Хамагути Эскин отмечает, что "групповая ориентация в общем считается движущим принципом японской организации. Под групповой ориентацией подразумевается склонность японцев быть строго лояльными и целиком преданными группам и организациям, к которым они принадлежат. Считается, что в группе они воздерживаются от выражения несогласных с другими мнений, стараясь вместо этого поддержать благополучие группы при помощи гармоничных

и сбалансированных человеческих отношений. Они опасаются действовать индивидуально, не отваживаются противоречить групповым требованиям. В этом смысле групповая ориентация контрастирует с индивидуализмом, стремящимся защитить полностью автономию, свободу и равенство индивида. У японцев нет такого индивидуализма, и они не придерживаются его. Они убеждены, что группе должно быть отдано предпочтение перед индивидом" (9, с.49).

Профессор экономики штата Калифорния Роберт Одзак утверждает, что японский группизм представляет ту мобилизующую силу, которая не только помогла японцам быстро модернизироваться, но и открывает перед ними перспективы устойчиво высоких темпов экономического роста. Такие японские институты, как пожизненный наем, система оплаты труда на основе принципов старшинства и компанейские профсоюзы, с точки зрения индивидуалистически мыслящего человека Запада, кажутся нелогичными и иррациональными, но они становятся логичными, если подходить к ним с позиций "принципа ситуационного рационализма, действующего в группистской социальной организации Японии" (II, с.I).

Для японской культуры характерно отсутствие дихотомного мышления, поэтому здесь у человека не возникает вопрос, что важнее: он или группа? Благополучие обоих определяется ими как единое целое. "Группизм предполагает, что человеческая динамика часто делает сумму частей больше целого и поэтому даже с точки зрения личной выгоды человеку лучше функционировать как члену группы, чем полагаться в действиях только на самого себя" (II, с.I)

Представление о полном превалировании группы над индивидом получило широкую популярность в западной литературе, хотя, по мнению Хамагути Эсива, оно не отражает в действительности японского понимания личности и ее роли в общественной динамике.

"Индивидуализм послужил основной движущей силой модернизации на Западе. Однако как только изобилие было достигнуто

нито, тот же самый индивидуализм способствовал прогрессивному развитию болезней цивилизации. Модернизация Японии не зависела от индивидуализма, но индивидуализация была порождением модернизации. Однако мы должны помнить, что эта индивидуализация является индивидуализмом только на поведенческом уровне или во внешних проявлениях. Индивидуализация, при которой люди действуют, ориентируясь на свои собственные цели, может обрести еще больший вес в Японии в будущем, но до тех пор, пока она не будет индивидуализмом как системой ценностей, очень мало шансов на то, что она станет силой, толкающей Японию к тем условиям, которые переживают сегодня большие развитые страны" (9, с.47). В основе современных западных обществ лежат принципы индивидуализма и индивидуалистическая личность с характерными для нее атрибутами: эгоцентризмом, опорой на собственные силы и взглядом на межличностные отношения как на средство для реализации эгоистических целей и потребностей (4, с.77-78). Индивидуализм, в былые времена послуживший хорошей мотивационной основой для экономических достижений в западных странах, сегодня становится тормозом, сдерживающим их экономический рост. В основе японской динамики лежит контекстуализм и контекстуальная личность с характерными для нее атрибутами: взаимозависимостью, опорой на взаимопомощь и взглядом на межличностные отношения как цель сама по себе (4, с.79-80).

"Контекстуализм практикуется не индивидуумом, но контекстуальной личностью, которая признает свое существование прежде всего в отношениях с другими людьми. Это человеческое существование, которое рассматривает даже отношения с предками как часть самого себя; иными словами, человеческое существо всегда живет и действует в контексте отношений с другими людьми... С точки зрения западных людей, такая личность не обладает константным эго и, очевидно, не наделена независимостью. Но у контекстуальной личности не отсутствует эго, несмотря на то, что она всегда принимает в расчет других и прилагает все усилия, что-

бы сохранить отношения. Контекстуальная личность просто ориентирует свое поведение с точки отсылки, расположенной на стороне других (модель поведения outside-in). То есть личность действует согласно тому, как другие ожидают от нее. Поведенческая единица более социальна и находится на более высоком уровне в том смысле, что ее поведенческий критерий определяется теми, с кем человек взаимодействует. Этот тип поведенческой конструкции рождает более прочную обратную взаимосвязь и увеличивает общую энергетическую мощь социальной системы. Контекстуальную личность характеризует качество, которое можно определить как совместная автономия... Как контекстуальные личности, японцы обладают высокой способностью действовать в ситуациях межличностных отношений и активной поведенческой автономией. Эти контекстуальные личности динамично управляют "измото" — эластичными организациями, основанными на контекстуализме и корпоративизме. Этот метод действия организации и является японской моделью. Эта модель полна жизнеспособности. Японцы работают лучше, когда они работают на рабочих местах с другими, чем в одиночку" (9, с. 53—54).

Хамагути Эсюн отмечает далее, что "японская групповая ориентация включает специальный атрибут, который нельзя обнаружить в тех случаях, когда группа контрастирует с индивидом. Она представляет собой тот тип общинного группового принципа, в котором члены группы стремятся прежде всего к достижению целей организации, что отражается в своей очередь на их собственном благосостоянии и на исполнении их желаний. Это в действительности организационный коммуитаризм или корпоративизм, он никоим образом не похож на принципы тоталитаризма. Большое значение в ней придаетсЯ ситуации, в которой сотрудничают члены группы. Японскую групповую ориентацию можно даже определить как симбиоз группы и индивида в процессе работы с целью достижения организационных целей... Групповая ориентация в форме кор-

поративизма и составляет вполне определенно основной принцип японской модели" (8, с.50).

Высокая эффективность и жизнестойкость ориентированной на группу японской модели привлекает внимание развитых стран. "Хотя мы очень обеспокоены возможностью стать жертвой болезни развитых наций и уменьшением желания работать с наступлением эры культуры, целью которой будут богатые человеческие отношения, новое открытие этой базовой системы на основе пересмотра японской культуры – очень важно не только для заинтересованных людей Запада, но и для нас самих.

Япония не имеет себе соперников в таких областях индустриальной технологии, как высокое качество ее продукции на базе деятельности кружков контроля качества, господство на мировом рынке видеозаписывающих аппаратов и другой мехатронной продукции и оптических волоконистых коммуникационных систем. Когда видишь, что творцом этой технологической революции является живая, но стабильная японская организация, то возможность более тесного сближения западных обществ с японской моделью кажется весьма вероятной.

Также становится возможным понимание долгосрочного стабильного найма (т.е. пожизненного найма. – Реф.) и системы продвижения на основе принципов старшинства как институтов, созданных японской "ноу-хау". Величайшая выгода долгосрочного стабильного найма... заключается в том, что человеческие ресурсы организации могут быть лучше использованы, чем в ориентированных на специализацию системах найма" (9, с.54). Поэтому для избавления от "болезней цивилизации", поразивших современный Запад, ему нужно отказаться от своих индивидуалистических систем и перейти к контекстуализму японского образа, т.е. японизироваться.

Австралийский социолог-японист Грегори Кларк (3) к интерпретации темпов роста японской экономики подходит с точки зрения анализа соотношения партикуляризма и универсализма в организационных и мировоззренческих принципах

общества. В современных западных теориях развития существует мнение, что темпы экономического роста увеличиваются вместе со всевозрастающей универсализацией принципов и норм, положенных в основу науки, философии, права, управления и т.д. В соответствии с этими взглядами для ускорения темпов роста необходима большая универсализация общественной жизни, принципов организации общества и системы ценностей. Эта концепция, по мнению Кларка, неполноценна, поскольку Япония, согласно мнению большинства специалистов, — страна с партикуляристскими ценностями, в которых акцент приходится на человеческие отношения, гармонию и согласие, а эти ценности, по мнению модернизаторов, не только не способствуют экономическому развитию, но и тормозят его.

Кларк считает, что современное японское общество является обществом, органически сочетающим партикуляризм и универсализм в своих принципах организации и в системе ценностей. Именно гармоничное сочетание партикуляризма и универсализма дает максимальный импульс развитию общества и общественных сил. "Точка, в которой достигается баланс универсализма и партикуляризма, и становится как раз точкой максимального роста" (3, с.38).

Англия прошла этот пик 200 лет тому назад, Америка — около 50. После этого их развитие все больше тонуло в догматизме универсализма, что невольно отразилось и на темпах экономического роста.

Япония после революции Мэйдзи (1867—1868), сохраняя и развивая свои партикуляристские ценности, одновременно энергично импортировала с Запада универсализм. Универсализм рационален и требует принципиального подхода. Однако рациональность не всегда идентична универсальности и принципиальности, поскольку сегодня рационализм и универсализм на Западе нередко становятся догматизмом. Японский партикуляризм ориентирован на окружающих человека людей и на

ситуацию, его можно назвать ситуационным рационализмом, он прагматичен.

Основным принципом организации японских групп является "место действия", "поле" – "ба". В японской группе отношения базируются не на строгих правилах, а на эмоциональности и естественности, "натуральности". Такой группой является, например, японская компания, организационно напоминающая семью. В компании господствуют "семейные" или "квазисемейные" ценности и правила. Менеджеры руководствуются не столько абстрактными принципами, сколько интуитивным прагматизмом, "семейными" методами, и поэтому японские предприятия работают хорошо. На Западе главными в деятельности компаний являются организационные принципы (договор между рабочим и предпринимателем, система лидерства, принцип достоинств). Часто принципы становятся догмами и поэтому портится здоровый климат "человеческих отношений", тормозится рост производства. Сочетание прагматизма партикуляристских ориентаций с иррационализмом погружения в среду действия "ба" создает атмосферу "эмоциональности", придающую отношениям на японском предприятии тот характер, который на Западе пытаются восстановить при помощи систем "человеческих отношений". Если сегодня на Западе сочетание сциентизма универсалистских ориентаций с иррациональным применением абстрактных принципов развивает догматизм и косность, то Япония достигла в наши дни такой стадии, когда прагматизм партикуляризма и сциентизм универсализма хорошо гармонируют друг с другом, и это дает основание для высоких темпов роста экономики (3, с.39).

Кларк считает наиболее "универсалистски" ориентированными (по идеологии и по принципам формирования социальных групп) клановые и кастовые общества, в которых темпы экономического роста в силу господства догматического универсализма невысоки; менее догматичен универсализм классовых обществ Запада, однако и они прошли стадию максимального роста. Основными группами японского общества яв-

ляются компания и государство, которые по своим организационным принципам находятся на грани между партикуляризмом и универсализмом. Эта структура соответствует максимально высоким темпам экономического роста. "Идеальная форма – это баланс партикуляризма и универсализма. Япония приближается к этому балансу, поэтому сегодня возникли споры о том, не станет ли Япония чрезмерно универсалистской. Если подходить к этому вопросу с той точки зрения, что до сегодняшнего дня экономика Японии развивалась за счет роста производства в обрабатывающей промышленности, а сейчас рационализирует и сферы обслуживания, то, возможно, Япония приближается к высшей точке... Однако эту высшую точку, очевидно, она не перейдет" (З, с.40).

ЛИТЕРАТУРА

1. Араки Хироюки. Нихондзин-но ко:до: ё:сики. – Токио: Коданся, 1974. – 185 с. – На яп.яз.
Стиль поведения японца.
2. Дои Такэо. "Амаэ"-но ко:дзо:. – Токио: Кобундо:, 1974. – У, 214 с. – На яп.яз.
Структура "амаэ".
3. Кураку Гурэгори. Сякай-но барансу га уму сэйтё: ёрёку. – Нихон кэйдзай кэнкю: сэнга кайхо:, Токио, 1979, № 355, с.37–40. – На яп.яз.
Рожденные социальным балансом резервы роста.
4. Хамагути Эсин. "Нихонрасиоа"-но сайхаккэн. – Токио: Нихон кэйдзай симбунся, 1977. – 265 с. – На яп.яз.
Новая трактовка своеобразия японского национального характера и японской культуры.
5. Цукисима Кэндзо. Нихондзин-о кангаэру: Хикаку синри-но татиба-дэ. – Токио: Дай Нихон тосё, 1977. – 173 с. – На яп.яз.
Размышление о японцах в плане сравнительной психологии.

6. Befu Herumi. The group model of Japanese society and an alternative. - Rice univ. studies, Houston, 1980, vol.66, N 1, p.169-187.
7. Byron C. How Japan does it. - Time, Washington, 1981, vol.117, N 13, p.38-45.
8. Fuse Toyomasa. Toward understanding Japan's modernization and her culture: Misconceptions and problems in Euro-American ethnocentrism. - Cultures et development, Louvain, 1978, vol.10, N 1, p.103-121.
9. Hamaguchi Eeyun. The "Japanese disease" or Japanization? Jap. echo, Tokyo, 1981, vol.8, N 2, p.44-55.
10. Nakane Chie. Japanese society. - Berkeley - Los Angeles: Univ. of California press, 1970. - XII,157 p.
11. Ozaki R.S. Groupism and Japanese economic growth / The 19th Edward Shann memorial lecture in economics delivered at the Univ. of Western Australia 14 Oct. 1980. - Netherlands, 1980. - 15 p. - (Occasional paper / Univ. of Western Australia. Centre for East Asian studies, N 7).
12. Secrets of success. Editor's comment. - Jap. echo, Tokyo, 1981, vol.8, N 2, p.13-16.

М.Н.Корнилов

ЯПОНСКИЙ ОПЫТ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ

Реферативный сборник

Сдано в набор 19/IV-82 г.	Подписано к печати 23/УИ-82 г
Формат 60x84/16	
Печ.л. 17,5	Уч.-изд.л. 12,3
Тираж 500 экз.	Заказ № 1002д

© ИНИОН АН СССР, Москва, ул.Красикова, д.28/21.
Отпечатано в ЦИК ВИНТИ, г.Люберцы, Октябрьский пр., 403
042(02)9