

ВЛИЯНИЕ США НА ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ЯПОНСКОЙ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

К.О. Севрюк

*Белорусский государственный университет,
пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь, sevruc.karina@gmail.com*

В статье рассмотрены аспекты влияния США на формирование деловой культуры Японии после Второй мировой войны. В частности рассмотрены основные изменения в принципах управления внутри больших объединений предприятий – переход от вертикального принципа управления *дзайбацу* к горизонтальному принципу управления *кэйрэцу*. Рассмотрено влияние американского специалиста по менеджменту Уильяма Деминга, предложившего принципы изменения производства и корпоративного управления, положенные в основу производственной системы Тойоты, формирующей корпоративную культуру послевоенной Японии.

Ключевые слова: японская деловая культура; корпоративная культура; производственная система Тойоты; «дзайбацу»; «кэйрэцу».

INFLUENCE OF USA ON THE FORMATION OF MODERN JAPANESE BUSINESS CULTURE

K.O. Sevruc

*Belarusian State University, Niezaliežnasci Avenue, 4, 220030, Minsk, Belarus,
sevruc.karina@gmail.com*

The article describes aspects of the influence of the United States of America on the formation of business culture in Japan after the Second World War. In particular, the main changes in the principles of management within large associations of enterprises are considered - the transition from the vertical principle of zaibatsu management to the horizontal principle of keiretsu management. We also considered the influence of the American management specialist William Deming, who proposed the principles of changing production and corporate governance, which are the basis of the Toyota production system, which forms the corporate culture of post-war Japan.

Key words: Japanese business culture; corporate culture; Toyota production system;; «zaibatsu»; «keiretsu».

Деловая культура Японии формировалась на основе различных источников, таких как географические условия страны, ее духовные и философские традиции, а также иностранные влияния, появившиеся в ходе истории Японии. Географическая изоляция Японии, ее сравнительно не-

большие размеры, относительно большое население и жизнь в непосредственной близости друг от друга, привели к необходимости сплочения, что стало основой для зарождения принципа коллективизма. Синтоизм заложил основы японского характера – принцип гармонии, который распространяется на все сферы жизни, включая деловую коммуникацию [1, с. 599]. Буддизм положил начало трудовой этике через идеи самоотвержения в работе и баланса между личной выгодой и пользой для общества и распространился на этику ведения бизнеса [2, с. 600]. На идеях конфуцианства сформировались теория управления коллективом и трудовая этика, в основу которых легли иерархия, семейственность, гармоничные отношения, самосовершенствование [1, с. 600]. В ходе истории, сталкиваясь с иностранными культурными воззрениями, японская культура впитывала различные черты иных культур, применяя их в собственной культуре, в том числе и деловой, с учетом японских традиционных ценностей.

После поражения Японии во Второй мировой войне Соединенные Штаты возглавили союзников в оккупации и восстановлении японского государства. Между 1945 и 1952 годами оккупационные силы США во главе с генералом Дугласом А. Макартуром провели широкомасштабные военные, политические, экономические и социальные реформы [3]. Что касается экономических реформ, в правительственной директиве отмечалось, что «будет оказано поощрение развитию организаций в сфере труда, промышленности и сельского хозяйства, созданных на демократической основе» [4, с. 300].

Наиболее яркими изменениями были изменения принципов работы экономических институтов: *дзайбацу* (財閥 – ざいばつ), придерживающиеся вертикального управленческого принципа, упразднялись, и вместо них насаждался горизонтальный принцип управления – *кэйрэцу* (系列 – けいれつ). *Дзайбацу* являлись группой компаний, ядром которой являлась материнская компания (холдинговая компания), финансируемая семьей или родственниками, и которая позволяла компаниям (дочерним компаниям), которые она контролировала, управлять различными отраслями [5, с. 138]. Таким образом, крупнейшие промышленные и финансовые объединения Японии управлялись «сверху», одной главной семьей, принимавшей решения, к примеру, расширять ли бизнес, начинать ли работать в иной сфере, отличной от семейного бизнеса и т.д. Если *дзайбацу* несет смысл «гигантского семейного концерна» [6], то *кэйрэцу* переводится как «объединение предприятий» [7]. Слово *дзайбацу* использовалось в языке для названия концерна, тогда как современные объединения предприятия, работающие по принципу *кэйрэцу*, называются 企業間組織 [きぎょうか]

んそしき – кигё:кансосики] – межфирменная организация или корпоративная группа, имеющая в основе партнерские отношения [8, с. 23]. Таким образом, основным изменением, которые США внесли в работу экономических организаций Японии, являлось упразднение семейных концернов и формирование групп формально независимых друг от друга предприятий, ядро которой составляла не одна семья, а крупные корпорации.

С целью реформации японской экономики США также направляли в Японию специалистов и ученых, проводивших консультации для выхода из сложившегося после войны экономического кризиса. Одним из приглашенных ученых был Уильям Деминг (14 октября 1900 – 20 декабря 1993) – ученый, статистик и консультант по менеджменту. Деминг читал лекции по теории управления качеством в Союзе японских ученых и инженеров, куда входили главы и инженеры крупнейших производственных японских корпораций. Он предложил 14 ключевых принципов, которым руководство должно следовать, чтобы значительно повысить эффективность бизнеса или организации. В этой статье мы бы хотели остановиться на тех принципах, которые относятся не непосредственно к производству, а к корпоративному управлению как части деловой культуры:

- создайте постоянство цели в улучшении продуктов и услуг с целью стать конкурентоспособными и остаться в бизнесе, а также обеспечить рабочие места;
- введите подготовку кадров;
- разработайте энергичную программу образования и самосовершенствования;
- введите лидерство – с целью помочь людям, машинам и гаджетам работать лучше;
- изгоните страх, чтобы каждый мог эффективно работать в компании;
- устраните барьеры между отделами – люди, занимающиеся исследованиями, дизайном, продажами и производством, должны работать в команде, чтобы предвидеть проблемы производства и использования, которые могут возникнуть с продуктом или услугой [9].

Эти идеи не являлись принципиально новыми для японской культуры, однако являлись наиболее подходящими в период резких и принципиальных изменений в японской экономике и, как следствие, меняющейся деловой культуре. Первые три перечисленные принципа укладываются в конфуцианскую идею о необходимости совершенствования труда и самосовершенствовании, то есть воспитании моральных качеств в себе, самобразовании и общем повышении уровня культуры. Командная работа также являлась знакомой идеей в японской культуре, придерживающейся принципа коллективизма.

Идеи лидерства для помощи, эффективной работы каждого и работы в команде легли в основу современной производственной системы Тойоты (Toyota Production System – TPS). Система создавалась с 1910-х годов основателем компании Тойота (トヨタ自動車株式会社 [тоёта дзидо:ся кабусики-гайся], входит в корпоративную группу Тойота Групп) Сакити Тоёда (豊田 佐吉, 14 февраля 1867 – 30 октября 1930), однако Тоёда был более сосредоточен на улучшении процесса производства. Наибольшее развитие производственной системе Тойоты дал инженер компании Тайити Оно (яп. 大野 耐一, 29 февраля 1912 – 28 мая 1990) именно после Второй мировой войны. Тайити построил идеи Деминга в корпоративную культуру компании и создал концепцию бережливого производства, которая, кроме ориентации на потребителя и качество товара, включает в себя принципы корпоративного управления, создающего определенную корпоративную культуру. Тайити в своей книге «Производственная система Тойоты: уходя от массового производства» писал об особенностях корпоративной культуры компании Тойота, которыми являются взаимное доверие между руководством и сотрудниками, а также непосредственное и видимое участие менеджеров в решении производственных проблем и развитии персонала. Особенное внимание он уделял командной работе, которую сравнивал со спортом, где работа в команде решает, будет ли команда успешна и выиграет или нет [10, с. 83]. В современной редакции раздела «Основная философия компании» Тойота Групп выделяет «создание живой корпоративной культуры, которая максимизирует творческий потенциал и энтузиазм каждого человека и создает большую силу для организации» в качестве одного из четырех основных направлений корпоративной культуры [11].

Влияние США на деловую культуру Японии приняло форму в основном изменения принципов работы экономических институтов, упразднив вертикальное управление и заменив его горизонтальными партнерскими отношениями между равноправными компаниями. В сфере корпоративной культуры на базе идей американских ученых, в частности Уильяма Деминга, создатели и инженеры компании Тойота сформировали управления производством и соответствующую трудовую этику, предполагающую непрерывное самосовершенствование, работу в команде, помощь лидеров подчиненным и вовлеченность в процессы компании каждого сотрудника. Идеи не являлись принципиально новаторскими для японской деловой культуры, однако определили направление, в котором японские менеджеры развивали корпоративную культуру в период послевоенных изменений. Эти идеи до сих пор применяются в японских компаниях.

Библиографические ссылки

1. Севрюк, К. О. Влияние конфуцианства на формирование японской философии и принципов японской деловой культуры / К. О. Севрюк // Беларусь в современном мире = Беларусь у сучасным свеце : материалы XX Междунар. науч. конф., посвящ. 100-летию образования Белорус. гос. ун-та, Минск, 29 окт. 2021 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: Е. А. Достанко (гл. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2021. – С. 598-604.
2. Севрюк, К. О. Влияние буддизма на формирование японской деловой культуры / К. О. Севрюк // Сборник тезисов : Международные отношения: история, теория, практика : материалы XII науч.-практ. конф. молодых ученых фак. междунар. отношений Белорус. гос. ун-та, Минск, 3 февр. 2022 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: Е. А. Достанко (гл. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2022. – С. 535-538.
3. Office of the Historian [Электронный ресурс] : Occupation and Reconstruction of Japan, 1945–52 – Режим доступа: <https://history.state.gov/milestones/1945-1952/japan-reconstruction#:~:text=After%20the%20defeat%20of%20Japan,%2C%20economic%2C%20and%20social%20reforms3>. – Дата доступа: 24.01.2023
4. Р. Бенедикт Хризантема и меч / Бенедикт Рут. – СПб. : Наука, 2016. – 320 с.
5. 又郎宮本 日本経営史—日本型企業経営の発展・江戸から平成へ (Y21) / 宮本又郎. – 東京. : 有斐閣, 1995. – 341 с.
6. Weblio 英和辞典・和英辞典 [Электронный ресурс] : 財閥 – Режим доступа: <https://ejje.weblio.jp/content/財閥>. – Дата доступа: 24.01.2023
7. Weblio 英和辞典・和英辞典 [Электронный ресурс] : 系列 – Режим доступа: <https://ejje.weblio.jp/content/系列>. – Дата доступа: 24.01.2023
8. S. Collinson, Keiretsu Structures / S. Collinson // Wiley Encyclopedia of Management: Strategic Management Volume 12, Wiley 2015. / 4 John Wiley & Sons, Ltd. ; Editor: Tanya Sammut Bonnici, John McGee. – Hoboken : Wiley, 2015. – С. 23.
9. The W. Edwards Deming Institute [Электронный ресурс] : The 14 Points for Management – Режим доступа: <https://deming.org/explore/fourteen-points/>. – Дата доступа: 24.01.2023
10. Т. Оно Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства / Оно Тайити. – М. : Институт компл. стратег. исследований, 2006. – 208 с.
11. Toyota Central R&D Labs [Электронный ресурс] : 会社基本理念 – Режим доступа: <https://www.tytlabs.co.jp/company/philosophy.html>. – Дата доступа: 24.01.2023