

РАЗДЕЛ II. ПРИКЛАДНАЯ КУЛЬТУРОЛОГИЯ

PART II. APPLIED CULTURAL STUDIES

Культурно-антропологические исследования. 2024. № 2

Culture and anthropology research journal. 2024. № 2

Научная статья

УДК 008 (520) + 811.521

Внутренние корпоративные формы этикетного поведения в Японии

Мартынова Мария Владимировна¹

¹Новосибирский государственный педагогический университет, Новосибирск, Россия

Аннотация. Специфические психологические черты коллективистской культуры в условиях японской фирмы проявляются не только во взаимодействии с людьми, не принадлежащими к данной компании, но и внутри коллектива фирмы. Так, в рамках своей фирмы японцы, отождествляя себя с группой, к которой принадлежат, воспринимают групповые цели как свои личные. В японском обществе в целом и в фирме как его части, поддерживается строгая иерархия, когда статус и поведение человека определяются его местом в иерархической структуре, что ярко проявляется, например, в использовании различных стилей вежливости и обращений.

Ключевые слова: Япония; японская культура; этика; поведение

Для цитирования: Мартынова М. В. Внутренние корпоративные формы этикетного поведения в Японии // Культурно-антропологические исследования. – 2024. – № 2. – С. 27–32.

Scientific article

Internal Corporate Forms of Etiquette Behaviour in Japan

Maria V. Martynova¹

¹Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

Abstract. The specific psychological features of a collectivist culture in a Japanese company manifest themselves not only in interactions with people who do not belong to a given company, but also within the people who work there. Thus, within the company, the Japanese, identifying themselves with the group to which they belong, perceive group goals as their own. In Japanese society as a whole, and in the company as a part of it, a strict hierarchy is maintained, when a person's status and behavior are determined by the place in the hierarchical structure, which is clearly manifested, for example, in the use of different styles of politeness and addressings.

Keywords: Japan; Japanese culture; ethics; behavior

For citation: Martynova M. V. Internal corporate forms of etiquette behaviour in Japan. *Culture and anthropology research journal*, 2024, no. 2, pp. 27–32.

Характер управления в японской компании в значительной мере зависит от традиционных, воспроизводящих структуру семьи или родового клана связей высших (управляющих) с низшими (управляемыми) [1, с. 65]. Важным элементом управления является соблюдение этикетных норм, сильное влияние на которые оказало бусидо.

Одним из основных положений морально этического учения бусидо являются правила поведения вассала по отношению к сюзерену. Согласно ему, отношения по вертикали строились на том, что вассал не считал выполнение своих обязанностей, помощь своему господину своей личной заслугой. Он с заботой исполнял свои обязанности и его труд был пропитан благодарностью и почтением, ведь сюзерен заботился о нем, оплачивал его труд. Сейчас в Японии уже, конечно, нет вассалов и сюзеренов, но с распространением культуры самурайства на все слои населения в японской корпорации до сих пор сохраняется этот принцип. Только в XXI веке эти этикетные формы применяются подчиненным в отношении начальника, директора компании и, конечно же, являются более мягкими и гибкими, в отличие от отношения *буси – даймё*. Эти отношения описывает понятие «он». «Он» – это чувство взаимной обязанности, благодарности и любви.

Благодаря тому, что в японской социальной психологии глубоко заложен этот принцип, взаимодействия между выше и нижестоящим вызывают меньше противоречий со стороны подчиненного. Руководствуясь принципом «он», подчиненный понимает, что все приказы начальства, требования, это не то, что делается только ради удобства руководства и на благо компании, но также это касается и его лично. Ведь руководитель с заботой относится к подчиненным поскольку все они члены одной большой корпорации – семьи, все делается для ее блага, которое повлечет за собой и улучшение положения каждого сотрудника. Поэтому сотруднику следует умерить свой пыл, личностные амбиции и с благодарностью и почтением принимать указания руководства.

В привлеченных нами в качестве источника различных сборниках правил этикета для работников фирм отмечается, что начальник должен способствовать росту своих подчиненных, уважать их достоинство. Даже когда начальник отчитывает своего подчиненного, это должна быть конструктивная критика, высказанная в спокойной манере. Также отмечается, что начальник должен способствовать развитию, личностному росту подчиненного. Подчиненный же, в свою очередь, должен прилежно и много трудиться на благо фирмы. Так, в правилах этикета для работников фирм подчеркивается, что за свою работу служащий сам должен нести ответственность, а не обвинять в своих неудачах других, не заставлять других выполнять сложную работу вместо себя и завидовать чужим успехам. Подобные положения соответствуют принципу верности сюзерену, заложенному самурайской этикой. В рекомендациях для новых сотрудников, кроме поведения на работе, отмечается, что чтобы

быть хорошим сотрудником, приносить пользу, не подводить руководителей и старших коллег, свое свободное время тоже надо проводить с умом: вести здоровый образ жизни: не пить много спиртного, высыпаться, не забывать о физической активности. Так, например, можно заниматься бегом, играть в гольф. Выходные не стоит проводить чересчур активно и сильно нарушать режим. В это время необходимо отдохнуть, чтобы начать новую неделю на пике продуктивности. Таким образом, в рекомендациях для новых сотрудников, в целях создания из индивидуума наиболее эффективного члена команды регламентируют и такие вещи, которые могут многим показаться и вовсе не сферой влияния корпорации.

Переработки, как излишнее проявление принципа долга, до сих пор существуют, как и летальные исходы, вызванные чрезмерным перенапряжением на работе. В некоторых компаниях они даже могут быть официально внесены в трудовое соглашение с работодателем, но там, как правило, оговаривается и максимально возможный объем, однако это не останавливает некоторых японцев. Желая показать свое старание, исполнить свой долг перед компанией, они все еще могут чрезмерно жертвовать своим личным временем и интересами. Такие проявления чувства долга сложно искоренить, но в современных справочниках для сотрудников, где содержатся правила этикета, советуют не забывать про свое личное время. Они апеллируют к тому, что уставший человек не способен качественно выполнять работу. К тому же истощение может привести и к ухудшению здоровья, а в случае болезни служащий и вовсе не сможет помогать своей компании и только создаст дополнительные сложности коллегам и начальству.

Корпорация, как клан, группа, требует от каждого сотрудника соблюдения субординации, все общение строится исходя из рангов и статусов, которые закреплены за людьми в рамках организации. Так, в различных учреждениях, фирмах, сфере обслуживания, какие бы отношения с людьми у вас ни были, когда вы находитесь на службе, вы должны вести себя так, как положено. Даже своих близких друзей нужно называть официально в соответствии с их статусом [6, с. 20].

Как и самурайское общество, современное общество также строго ранжировано. Исследователи, как правило, разделяют этикетные нормы, регламентирующие взаимоотношения высшего и низшего, на две группы. Так, вежливые формы следует применять по отношению к тем, кто перманентно занимает более высокое положение. В японской культуре к таким можно отнести представителей престижных профессий, например, врачей; людей высших слоев общества; руководителей, начальников. Ко второй группе относятся те, чей статус определен конкретным положением в данный момент. Это старшие по возрасту, а также люди, которые в данный момент времени занимают более высокое положение, представители власти, клиенты и др. и к лицам, высшим по функции, выполняемой в данный момент [3, с. 34].

И с первой, и со второй группой необходимо взаимодействовать, основываясь на еще одном принципе бусидо – принципе скромности. Так, молодой сотрудник будет почтителен и скромен с более старшими коллегами, начальниками, как самурай со своим господином. Так, рекомендуется не быть излишне эмоциональным на рабочем месте, это может их беспокоить. Сильные эмоции стоит оставить для близкого круга людей. Даже сообщая плохие новости, не надо выдавать того, насколько вы расстроены, ваши чувства не должны мешать вышестоящим, ведь они заняты важными делами. Например, отпрашиваясь с работы на похороны, не стоит показывать своей скорби, о таком сообщают, извиняясь и даже с улыбкой.

Принцип скромности в этикетных нормах отражается в использовании различных стилей вежливости речи. Японцы с ранних лет учатся их применению. Но, как видно из литературы, создаваемой для новых сотрудников компаний, у людей даже во взрослом возрасте возникают сложности при использовании. В каждом издании можно найти списки и примеры построения вежливых выражений, соответствующие разным рабочим ситуациям. Это важно, поскольку неумелое использование может негативно настроить собеседника. Например, при разговоре со своим начальником служащему следует возвысить собеседника и в то же время использовать скромные формы в отношении самого себя.

Одним из примеров различных стилей речи может служить присоединение суффиксов к имени собеседника. Они отражают статус и социальную роль человека для говорящего. К суффиксам, употребляемым в рамках коллектива компании: относятся: *сан*, *тян*, *кун*. Из перечисленного «*сан*» является самым вежливым и независимо от пола присоединяется к имени вышестоящего, или же сотрудника – коллеги, с которым нет близко-личностных взаимоотношений. «*Тян*» и «*кун*» можно добавлять к именам мужчин («*кун*») и женщин («*тян*»), если кроме деловых между вами есть и личные отношения, эти люди могут дружить друг с другом. При обращении к вышестоящим часто присоединяется название должности. Например, «*Ямада-сятё*» (директор компании Ямада). К нижестоящему при определенных обстоятельствах допускается обращение просто по фамилии, но стоит быть осторожнее, поскольку часто это может оказаться слишком грубым.

При использовании вербальных этикетных форм важна не только правильная формулировка, но и интонация, тон голоса, направление взгляда. Так, говорить надо бодро, с нормальной громкостью, глядя в глаза. С точки зрения японцев, это поможет создать хорошее настроение у собеседника и расположить его к себе. Слушать собеседника стоит внимательно, также глядя ему в лицо, но в отличие от русского этикета, где принято молчать, когда другой человек говорит, японцем это может быть воспринято негативно. При общении принято сопровождать высказывания различными междометиями, репликами, выражающими отношение к услышанному. Если японец не наблюдает такой реакции, то он может решить, что его слова не интересны, или что его просто не понимают. При взаимодействии в коллективе важна оперативная реакция на действия собеседника. Так, надо сразу отвечать, когда к вам обратились или

правильно среагировать на высказанную мысль. В Японии для различных ситуаций предусмотрены определенные выражения, правильное и своевременное употребление которых является неотъемлемой частью этикета.

Одними из ключевых форм в данном случае будут являться формы и степени выражения благодарности и извинений. В справочной литературе по деловому этикету для сотрудников фирм, в разделе, касающемся любого вида деятельности, обязательно приводятся случаи, в которых надо благодарить и извиняться, часто с примерами. Так, если вы высказали свое мнение на совещании, необходимо сначала извиниться, что вы собираетесь выступить со своим предложением, а потом, исходя из ситуации, можно поблагодарить за то, что вас выслушали. При телефонном звонке или входя в чей-то кабинет обязательно надо извиниться за то, что вы отвлекаете человека. При звонках с сотового телефона стоит быть особенно вежливыми, поскольку связь может оборваться в неожиданный момент. Поэтому рекомендуется сразу извиниться и предупредить, что вы сейчас используете сотовый телефон.

Так же как неприличным считается не выражать вербальное или невербальное согласие, понимание при разговоре. По правилам японского этикета молчание может быть оскорбительным и надо сразу же реагировать, когда к вам обращаются. Так, если к вам обратились, в русской культуре допустимо просто перевести взгляд на этого человека или пойти в его направлении. В японской же этого недостаточно. Когда к вам обратился вышестоящий, обязательно надо сказать «хай» (да). В правилах этикета для работников фирм особо отмечается, что при обращении к вам начальника для получения указаний следует встать и подойти к его столу, сидя за своим столом и выполняя какое-либо дело, невежливо спрашивать о другом, что отражает заложенное самураями уважение по отношению к сюзерену. И при согласии недостаточно просто кивка. Основным средством выражения согласия в японском языке является: «хай», а также глагол «касикомау» (*будет исполнено*).

Таким образом, в основе межличностного взаимодействия внутри японской фирмы лежат основные принципы самурайской этики. Верность сюзерену проявляется в отношениях начальника и подчиненного, в обязанности первого вменяется заботиться, направлять на истинный путь, а подчиненный в свою очередь платит за это своей верностью и преданностью, как раньше самурай по отношению к своему господину. Принцип долга проявляется в безграничной преданности интересам фирмы, готовности жертвовать своими личными интересами, свободным временем ради ее процветания. Принцип скромности выражается в этикетных формах речи, использование которых зависит от статуса собеседника: является ли он по отношению к говорящему вышестоящим (начальником) или же нижестоящим (подчиненным).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Алпатов В. М. Япония: язык и общество. – М.: Муравей, 2003. – 120 с.
2. Кузьминов Д. А. Философско-культурологические аспекты кодекса чести «Бусидо» // Время науки – The Times of Science. – 2016. – № 3. – С. 26–34.

3. **Пронников В. А., Ладанов И. Д.** Управление персоналом в Японии: Очерки. – М.: Наука, 1989. – 207 с.
4. **Симхович В.** Истоки современной японской системы управления // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 6. – С. 114–120.
5. **Стоногина Ю. Б.** Бусидо 5.0. Бизнес-коммуникации в Японии. – М.: Издательский дом ВКН, 2017. – 260 с.
6. **Фролова О. П.** Японский речевой этикет (лингвистический аспект). – Новосибирск: Редакционно-издательский отдел Новосибирского университета, 1997. – 44 с.
7. 小沼 俊男. 面接:心にふれる自己表現. – 東京: NHK出版, 2012. – 221 с. (Конумэ Тосио. Собеседование: рассказываем о себе с душой. – Токио: издательство NHK, 2012. – 221 с.)
8. 嫡出 みゆき. 新入社員のためのマナーandコミュニケーション. – 東京: 労働調査会, 2011. – 111 с. (Сакияма Миюки. Манеры и коммуникация для новых сотрудников. – Токио: Научно-исследовательский институт труда, 2011. – 111 с.)
9. 濱田 秀彦. 社員安心マニュアル. – 東京: KAWADA DTP WORKS, 2009. – 176 с. (Хамادا Хидехико. Как новому сотруднику чувствовать себя спокойно. – Токио: KAWADA DTP WORKS, 2009. – 176 с.)

REFERENCES

1. Alpatov V. M. Japan: Language and Society. Moscow: Muravey, 2003, 120 p. (In Russian)
2. Kuzminov D. A. Philosophical and cultural aspects of the code of honour “Bushido”. *The Times of Science – The Times of Science*, 2016, no. 3, pp. 26–34 (In Russian)
3. Pronnikov V. A., Ladanov I. D. Personnel management in Japan: Essays, Moscow: Nauka, 1989, 207 p. (In Russian)
4. Simkhovich V. Origins of the modern Japanese management system. *Problems of Theory and Practice of Management*, 2002, no. 6, pp. 114–120. (In Russian)
5. Stonogina Y. B. Bushido 5.0. Business communications in Japan. Moscow: VKN Publishing House, 2017, 260 p. (In Russian)
6. Frolova O. P. Japanese speech etiquette (linguistic aspect). Novosibirsk: editorial and publishing department of Novosibirsk University, 1997, 44 p. (In Russian)
7. Konume Toshio. Job interview: talking about yourself with soul. Tokyo: NHK Publishing House, 2012, 221 p. (In Japanese)
8. Sakiyama Miyuki. Manners and communication for new employees. Tokyo: Labour Research Institute, 2011, 111 p. (In Japanese)
9. Hamada Hidehiko. How for a new employee to feel at ease. Tokyo: KAWADA DTP WORKS, 2009, 176 p. (In Japanese)

Информация об авторе

М. В. Мартынова, магистр культурологии, ассистент кафедры теории, истории культуры и музеологии, Новосибирский государственный педагогический университет, mashutka2005@mail.ru, Новосибирск, Россия

Information about the author

Maria V. Martynova, Master of Cultural Studies, Assistant of the Department of Theory, Cultural History and Museology, Novosibirsk State Pedagogical University, mashutka2005@mail.ru, Novosibirsk, Russia

Статья поступила в редакцию 28.02.2024
Одобрена после рецензирования 16.03.2024
Принята к публикации 25.03.2024

The article was submitted 28.02.2024
Approved after reviewing 16.03.2024
Accepted for publication 25.03.2024