

Сусименко Е.В.

Susimenko E.V.

г. Ростов-на-Дону

Rostov-on-Don

**ЗАПАДНАЯ И АЗИАТСКАЯ
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ КУЛЬТУРЫ:
СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ
АНАЛИЗ**

**WESTERN AND ASIAN
ECONOMIC CULTURE:
SOCIAL AND PHILOSOPHICAL
ANALYSIS**

Аннотация:

Автором проводится социально-философский сравнительный анализ западной и азиатской экономической культур.

Ключевые слова:

Запад, Азия, экономическая культура, неинституциональная теория.

The summary:

The author carried out the social and philosophical comparative analysis of Western and Asian economic cultures.

Keywords:

West, Asia, economic culture, institutional theory.

Между развитыми странами капиталистической системы существуют кардинальные различия на уровнях повседневной жизни, социального содержания труда, отношения к бизнесменам-менеджерам, стиля управления персоналом, тактики сделок. Для анализа данных различий применяются семь критериев: правила и исключения из правил; конструкция и деконструкция; способ управления; восприятие внешнего мира; синхронизация процессов; выборы руководства; равенство шансов [1]. Эти феномены создают индивидуальное богатство, благосостояние государств и образуют универсальную систему ценностей, которая объясняет влияние культуры на экономический выбор.

Практическая реализация данной системы ценностей зависит от семи пар универсальных ценностей: универсализм – партикуляризм; анализ – синтез; индивидуализм – коллективизм; внешняя – внутренняя управляемость; последовательность – синхронность; личные успехи – назначение на должность; равенство – иерархия. Поведение любого индивида – культурный факт, в основе которого лежит конфликт ценностей. Одна ценность в каждой паре предпочитается другой, хотя все они одинаково необходимы для развития экономики.

США считаются образцом развитого капитализма. Культура этой страны базируется на идее универсализма, которая способствует образованию богатства, но одновременно порождает ряд отрицательных следствий: идеализацию точных наук; применение их результатов в промышленности и культуре; всеобщую бюрократизацию жизни и поведения.

Например, в управлении корпорациями доминирует американская наука управления, которая включает постулат об эффективности универсальных законов управления. На этой основе в США возникли, а затем расплодились по миру школы бизнеса и менеджмента. Однако немцы и японцы отвергают американскую науку управления: «Применение единой системы законов управления к руководству погребальной конторой и производству полупроводников бессмысленно. Нет никаких доказательств того, что такие законы можно открыть и что они вообще существуют. Это – вопрос принципа, принятого в культуре США. Только страна с длительной традицией кодификации убеждена в существовании неких «законов управления» [2].

Законы управления породили и усилили универсальную бюрократизацию США. В результате законодателями моды выступают такие сферы, которые можно кодифицировать (а не наиболее важные в данной ситуации). Экономика, финансы, право оказываются важнее творческих способностей, человеческих связей и качества товаров. Экономи-

сты-финансисты-юристы стали господствующими группами англо-американского общества [3]. При этом сотрудничество они понимают как технику выполнения указаний. И не учитывают главный смысл сотрудничества – способность человека к выдвижению неожиданных идей и решений. Отсюда главным следствием американского универсализма являются рост преступности, социальной, управленческой и политической лжи, паралич всей культуры.

В США анализ преобладает над синтезом и господствует метод дилемм, который включает убеждение в объективности фактов. Но это убеждение есть особое свойство культуры и человеческая склонность. Эта склонность характерна для Англии и США – факты считаются фундаментальнее контекстов. В Азии такого свойства не существует. Любые факты воспринимаются и интерпретируются в рамках контекста. Поэтому положения «Факты не лгут» и «Контекст не лжет» равнозначны [4]. Проблема сводится к американской вере в объективизм. Эта вера противостоит азиатскому убеждению: любое знание относительно, поскольку наблюдение вещей и людей без определенных намерений невозможно и нежелательно.

В англо-американской культуре метод дилемм связан с господством договора. Договор дословно означает дать слово и является необходимой добродетелью. Эталон договора – союз человека с богом, на основании которого пуританин отдавал ему свою душу. В других культурах добродетель не сводится к словам. Она понимается как духовность (а не общие законы и права) и обретает разные смыслы в зависимости от обстоятельств. Например, для японцев и французов человеческие связи важнее договора. При изменении ситуации договор можно порвать (или переформулировать) ради обоюдной прибыли. Американцы считают всякое нарушение договора моральным проступком и юридическим преступлением. По сути, такая трактовка договора выражает интересы юристов. Эта группа занимает господствующее положение в США (все фирмы нанимают на работу дорогостоящих юристов) и сильно влияет на американскую культуру, в том числе экономическую.

Американский стиль управления определяет пределы аналитического ума. Целевое управление требует от подчиненных самостоятельного определения целей. Их достижение становится мерой успеха и оценки менеджеров и рабочих. Но общее свойство аналитических культур – разделение головы и рук, слова и дела, мысли и действия. В последнее время к этому прибавилось географическое разделение – мозг корпорации находится в Чикаго, а руки в Мексике или на Филиппинах.

Стремление к анализу и дифференциации подавляет интеграцию и порождает бюрократию. Офисы и бюро – это разновидности традиционной фабрики, в которой множество чиновников занимаются поочередно разными пунктами решения одного вопроса. Поэтому все недостатки бюрократии (описанные М. Вебером и другими исследователями) – постоянное свойство американских корпораций и правительственных агентств. В конце XX в. самая развитая страна стала наиболее бюрократической. К тому же в ней сильно развит повседневный и институциональный внутренний шпионаж – тотальное соглядатайство и доносительство. Каждый начальник (а не только ФБР) стремится иметь своих сексотов.

Американская культура включает универсальную веру в прибыль, согласно которой все проблемы разрешимы с ее помощью.

Индивидуализм – значимый элемент культуры США – воплощен в мифе «всепобеждающего индивида» и выражается в следующих недостатках: игнорирование потребностей сообществ; непостоянство и внутренняя управляемость американских менеджеров, которые постоянно меняют место работы ради повышения доходов; медленная ре-

акция на изменения среды. Миф «всепобеждающего индивида» отрицает социальные корни индивида и воплощен в образе “self made man”, который никому ничем не обязан. Это представление не учитывает интересы и права людей, которые поддерживали данного индивида на разных этапах его становления. Современная практика консультаций (экспертизы) по любым вопросам – чисто американское изобретение и следствие данного мифа. Само делегирование «мудрого индивида» для поправки положения (в группе, на предприятии, на низших уровнях управления) индивидуалистично. Предполагается, что каждый человек – мудрец, который идет в одиночку по жизненному пути и несет спасительное знание в глубине души. Этот миф ведет к «трагедии общих благ», типичной для индивидуалистических экономик [5].

Отношение к законам в США тоже своеобразное. Если индивид готов нести наказание за нарушение законов, он глубоко уважает законы, которые должны быть справедливыми всегда и везде. Личное счастье – результат социальной вменяемости индивидов.

Со времени «антитрестовского закона» американцы негативно относятся к большим экономическим структурам. Американцы считают всякие связи и группы такого типа тайными, своекорыстными, коррумпированными и сводящими к минимуму личный вклад каждого члена. В этом есть резон. Большие структуры – это множество групп заговорщиков, которые объединяются ради собственной пользы, преимущества над другими группами, и пренебрегают общими интересами. Групповые связи ведут к тому, что «злодейские заговоры» в настоящее время охватили промышленность, профсоюзы, классовых специалистов и правительства. Все ищут жертву в виде «общего блага». Так компрометируется идея союза, который квалифицируется как подготовка к угнетению неорганизованных индивидов.

Следствие такого состояния вещей – «общество нулевой суммы» (по определению Л. Туроу): если один индивид (группа) выигрывает, другой теряет. Поэтому ни одна группа интересов не желает действовать. В итоге возникает «блокированное общество» (М. Крозье) – индивидуальные интересы блокируются множеством групповых интересов.

Следующий фактор образования богатства – понимание времени. Представления о времени фиксируют значимые характеристики человека и культуры. Метафора времени осциллирует от бега (стремление к цели) до танца (координация движений). Из нее вытекают две концепции времени: как объективной последовательности событий, движения вперед, линейного роста; как субъективного круга, в котором настоящее вытекает из прошлого для воздействия на будущее.

Обе концепции обладают полезностью и ценностью. Но изучение культур показывает, что в них господствует одна концепция времени. Американцы склоняются к первой. Вера в объективный безличный порядок – продукт соединения универсализма с аналитическим способом мысли. В США возникла первая экономическая культура, в которой рабочие и менеджеры соперничали с часами – выполняли все большее число задач за все меньший период времени при ускорении машин и конвейеров. Недостатки такой экономической культуры многообразны: нежелание терять время; осуществлять длительные инвестиции; отношение к рабочим кадрам как дорогостоящим частям машины. В других культурах (Франция, Германия, Япония) распространен синхроничный образ времени – оно воспринимается как колебательное движение вперед-назад, расширение-сжатие. Конфликт указанных концепций времени выражается в двух типах менеджеров.

Последовательный менеджер отличается следующими свойствами: занят одним делом в один период времени; делит время на части; сконцентрирован только на труде; серьезно относится к срокам и планам; создает и разрывает множество кратковременных связей; несет индивидуальную ответственность за трудовое время, заполненное конкрет-

ными обязанностями; воспринимает время как угрозу – быстрое и дорогостоящее течение событий, которое надо полностью использовать; решает конфликты по принципу приоритета («Первые – лучшие») и очередности проблем; признает разум и логику свободными от недостатков цепями причин и следствий, посылок и выводов; оценивает товары во времени – от новинок и рентабельности через рутинное производство к падению прибыли и смерти.

Синхроничный менеджер действует иначе: занят многими делами одновременно; воспринимает время как гибкое, эластичное, неделимое; легко отвлекается от дела; считает все установленные сроки желательными, но не обязательными; считает главным доработку обязательств; всю жизнь устанавливает и периодически возобновляет постоянные связи; отвечает за использование прошлого в настоящем для гарантий лучшего будущего; считает время другом, каждая встреча с которым приносит новые возможности; решает конфликты путем удовлетворения нескольких потребностей из минимума координированных процессов; полагает разум принципом синтеза и синхронизации нескольких задач и целей всего процесса; считает обновление товаров естественным свойством времени, поскольку «гены» одного товара дают жизнь следующим поколениям.

Первая концепция времени и тип менеджера наиболее характерны для США, вторая – для Японии. США – это «страна суматохи», в которой время стало безжалостным преследователем и ушедшим поездом. Американская культура рассматривает человеческую жизнь как краткий миг, за который надо отчитаться перед Богом. Это порождает ряд отрицательных следствий: узкую трактовку успеха; стремление к немедленной выгоде; недооценку прошлого опыта; связь личной ответственности с кратким периодом выполнения менеджерских (и политических) функций; воздействие на мораль (если время воспринимается как смерть с косой, то само его течение опасно); рационализм; количественное обоснование решений; «бумажную производительность»; приоритет молодости над старостью; стихию творческой деструкции.

Убеждение в смертности товаров и рынков обладает силой самоподтверждающегося пророчества. Возникла даже особая отрасль «кризисного управления» (когда фирмы накануне банкротства), которое отрицает полезный опыт гибнущих предприятий и его использование новыми фирмами. Каждая из них начинает заново. Метафора «времени-смерти» подобна гипнозу. Это подтверждает факт высокой смертности американских менеджеров.

Достижение – приписывание статуса порождает специфическое отношение между равенством и иерархией. В американской культуре образ игры и конкурса выполняет главную роль, а иерархия считается цепью указаний. В Японии иерархия приняла образ семьи, сада, связи старших и младших по принципам морального долга, благодарности, координации прошлых, настоящих и будущих событий. Американцы правы в том, что модель «семьи» оправдывает протекцию, nepoтизм, этнические барьеры и сложившиеся зависимости. Однако вследствие такой установки в США практически не встречаются индивидуальная лояльность и самопожертвование ради фирмы.

Это порождает дилемму достижения – приписывания статуса. Зависимость статуса от личных успехов связывает линейную концепцию прогресса с прагматизмом и эмпиризмом. Награждаются только те, кто лучше работает. Критерий личных успехов позволяет выявить человеческий потенциал, но скрывает конфликт между «выдающимися» и «хорошими» специалистами.

В США культивируется конфликт между группами «выдающихся работников» и «вечных неудачников». Нереализованные стремления порождают множество фрустрированных людей. Попасты в высший круг бизнеса и власти крайне трудно, зато выпасты

можно в любой момент. Средний успех не считается успехом. Большинство проигрывает схватку за успех и постоянно слышит, что само в этом виновато.

Дилемма иерархии и равенства объясняется тем, что в странах Запада не существует восточной мудрости «Начальству виднее». Однако иерархическое государство (Япония) достигло больших экономических успехов. Для объяснения этого факта авторы предлагают модель, в которой бюрократия и семья трактуются как две системы равенства и иерархии, механического и органического порядка.

На Западе господствует механический порядок бюрократии. Он включает: аналитичные и детальные указания сверху донизу; ни одно из них не является всеобъемлющим, предполагая интерпретацию низшими уровнями; отношения между уровнями власти и управления безличны, рациональны, утилитарны, бесстрастны. Отсюда вытекает еще одна проблема: без иерархии индивидуализм превращается в анархию; иерархия затрудняет достижение статуса, а его передача не имеет смысла при равенстве людей; связь анализа с партикуляризмом нарушает принципы целостности и порядка.

Итак, неоинституциональная теория базируется на посылах: капитализм – игра по строгим правилам; дивергенция (расхождение траекторий) – закон развития западного капитализма. Но в последние десятилетия XX в. англосаксонские страны стремятся навязать парадигму своей культуры всему остальному миру.

Ссылки и примечания:

1. Hampden-Turner C., Trompenaars A. Seven Cultures of Capitalism. – Amsterdam, 1998.
2. Hampden-Turner C., Trompenaars A. Seven Culture of Capitalism. – Amsterdam, 1998. – P. 30.
3. В частности, американская экономика несет громадные расходы на содержание юристов (их число в 25 раз больше, чем в Японии) и ведение бесконечного числа дел. В культуре Англии и США финансы, бухгалтерия и право имеют значительно более высокий статус, нежели в экономике других государств (см. : Там же. – С. 32–33).
4. Например, аксиома японских менеджеров «Кризис – это шанс» означает восприятие определенных фактов в контексте склонности (тенденции) менеджера к устранению ошибок и значительного улучшения труда.
5. Проведенные в 1970–1980-е гг. исследования показали, что выплата премий коллективу в целом ведет к тому, что они награждают наиболее производительных индивидов. Если же премии выплачиваются индивидуально за выдающиеся достижения, то коллектив обычно настроен против любимцев начальства, мешает их труду и наказывает за идеи. К тому же американский идеал Супермена относительно. Менеджеры азиатских стран воспринимают себя в «вихре больших событий» – во власти внешних неконтролируемых сил. Идеалом азиатского менеджера является Обезьяна – герой японского фольклора. Она всегда «падает на четыре лапы», использует мудрость и ловкость для того, чтобы как можно дольше ее не заметил противник.

References (transliterated) and notes:

1. Hampden-Turner C., Trompenaars A. Seven Cultures of Capitalism. – Amsterdam, 1998.
2. Hampden-Turner C., Trompenaars A. Seven Culture of Capitalism. – Amsterdam, 1998. – P. 30.
3. In particular, the U.S. economy has enormous costs of the lawyers (their number is 25 times higher than in Japan) and maintaining an infinite number of cases. In the culture of England and the U.S. finance, accounting and law have a much higher status than in the economy of other countries (see: Ibid. - S. 32-33).
4. For example, the axiom of Japanese managers "Crisis - it's a chance" means the perception of certain facts in the context of the tendency (trends), the manager to eliminate errors and significantly improving labor.
5. Conducted in 1970-1980-ies. studies have shown that the payment of bonuses the team as a whole leads to the fact that they reward the most productive individuals. If the premiums are paid to an individual for outstanding achievement, the team is usually opposed to pets bosses, interfere with their work and punishes us for ideas. In addition, the American ideal of the Superman is relative. Managers of Asian countries perceive themselves in the whirlwind of big events "- the power of uncontrollable external forces. The ideal manager is Asian monkey - a hero of Japanese folklore. She is always "falls on four legs, uses Mud-rate and agility to as long as possible did not notice her opponent.