

Борисов Глеб Михайлович

студент

Усков Сергей Владимирович

канд. пед. наук, преподаватель

Московский областной филиал ФГБОУ ВО «Российская академия
народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ»

г. Красногорск, Московская область

DOI 10.31483/r-166671

ЭТИКА И НОРМЫ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ЧИНОВНИКОВ В ДРЕВНЕЙ ЯПОНИИ

***Аннотация:** статья посвящена рассмотрению особенностей организации служебной деятельности раннесредневекового японского чиновничества, а также выявлению у него зачатков корпоративной культуры. Авторы стремятся проследить влияние принципов государственной службы, которыми руководствовались японские бюрократы, на сложившееся в государстве положение. Авторами делается вывод о том, что во многом именно особая «корпоративная культура» японских государственных служащих явилась причиной постепенного разложения государственного аппарата, существовавшего на протяжении нескольких столетий. Данное исследование может быть полезно специалистам в сфере управления, а также специалистам-востоковедам.*

***Ключевые слова:** государственная служба, корпоративная культура, служебное поведение, Древняя Япония, бюрократия.*

Выражается признательность кандидату психологических наук Ершовой Ларисе Владимировне за помощь в подготовке статьи к публикации.

Введение.

О знаменитой на весь мир японской бюрократии, пожалуй, хотя бы раз слышал каждый. Она уходит корнями в далёкое прошлое, как бы скрываясь за веками господства военного сословия на Японских островах. Можно сказать, что за время существования у её представителей сложился свой особый образ,

сформировалось своё отношение к службе и долгу, свои ритуалы и прочие отличительные черты, иначе говоря, возникла своя «корпоративная культура».

Объектом данного исследования является бюрократический аппарат Древней Японии, а предметом – его «корпоративная культура», под которой понимается система норм, ценностей, ритуалов, символов и многого другого, во что верили и чем руководствовались японские чиновники.

В первой главе приведён понятийный аппарат, основные элементы корпоративной культуры, а также краткая характеристика эпох. Во второй главе автор переходит к описанию образа японского чиновника, а также к анализу организационных основ его деятельности.

Целью данного исследования является анализ основных составляющих корпоративной культуры государственных служащих Древней Японии, а также выявление их влияния на эффективность государственного управления. Исследование базируется на древнеяпонских сводах законов, исторических произведениях и хрониках, дневниках аристократов, трудах отечественных и зарубежных востоковедов, а также на работах российских управленцев.

1. Корпоративная культура: понятийный аппарат.

1.1. Понятие «корпоративной» культуры.

В Древней Японии не существовало ни термина, ни самого понимания корпоративной культуры, однако в данном исследовании для удобства этим понятием обобщается ряд ритуалов, форм работы и прочей связанной с термином информации, ведь впервые данное обозначение было использовано лишь в XIX веке немецким фельдмаршалом Хельмутом фон Мольтке, а после оно было введено в теорию менеджмента Терренсом Дилом и Алланом Кеннеди в 1982 году [1, с. 32–33]. Термин «корпоративная культура» часто используется как синоним термина «организационная культура», который также стал популярным в тематической литературе [2, с. 188]. Оба термина имеют множество трактовок и несколько различий, например, Дэвид Крепс определил корпоративную культуру как «нематериальный актив, удовлетворяющий непредвиденные обстоятельства», а Эддридж и Кромби установили, что «культура организации представля-

ет собой уникальную совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, определяющую способ объединения для достижения поставленных целей». Однако автор будет исходить из того, что данные понятия всё же имеют больше сходств, чем различий, а потому будет использовать их как синонимы.

Краткая характеристика описываемых эпох:

В данном исследовании автор сконцентрировался на анализе источников из двух периодов – Нара и Хэйан, входящих в эпоху «японской древности» (40 тысяч лет назад – 1185 год н.э.). Кратко обозначим основные особенности каждой из них [10, с. 32–89]:

Период Нара (710–794 гг.).

Данный период назван по местонахождению первой постоянной столицы Японии (совр. город Нара – ранее *Хэйдзё-кё*). Его начало знаменует в Японии создание «государства, основанного на законах» (*«рицурё кокка»*). Окончательно формируется государство централизованного типа в соответствии с китайским образцом – именно в этом временном промежутке на ближайшие несколько столетий оформляется система государственной службы, закреплённая в нормативно-правовых актах.

Период Хэйан (794–1185 гг.).

Данный период назван по местонахождению новой столицы – *Хэйан-кё* («Столица мира и спокойствия», совр. город Киото), которая формально сохраняла столичный статус до 1868 года. Данный период известен как «золотой век японской культуры», в котором выработались собственно японские культурные формы, несмотря на это, период ознаменован упадком государственной власти и «закупориванием» столичной аристократии (*«отё кокка»* – придворное государство), которая выказывала открытое и полное отсутствие интереса к положению дел в провинции. Государство утратило былую централизованность, а провинциальные элиты оказались предоставлены сами себе. К концу эпохи законодательная база, созданная в период Нара, уже не соответствовала реалиям, а экономическая база государства была уничтожена распространением частных поместий (*сёэн*) (Ранее считалось, что вся земля в стране принадлежала Госуда-

рю: её жаловали за заслуги, выдавали неосвоенные земли в разработку и т.д., в эпоху Хэйан родовитые особы «забыли» об этом, желая приумножить свои земельные владения (доходило даже до прямого захвата), наделённых «налоговым иммунитетом». На несколько столетий власть оказалась в руках знатного дома Фудзивара, а во второй половине XII века властные полномочия были перехвачены представителями военно-аристократических домов Тайра и Минамото, в результате чего в стране вспыхнула «гражданская война» 1180 – 1185 гг. (война *Гэмэй*), завершившаяся установлением в Японии первого военного правительства – сёгуната Камакура.

1.3. Основные элементы корпоративной культуры.

Как части составляют целое (*синекдохы*) (японский принцип, гласящий: «Часть ведёт к целому, малое – к большому, единичное – к общему»), так и корпоративная культура состоит из элементов. Единства в их определении, надо отметить, нет. За основу в данном исследовании были взяты её классические элементы [3, с. 17–18]: культура управленческой деятельности (управленческие навыки и знания), стиль управления (система средств, методов и форм взаимодействия с коллективом), структура управления (взаимосвязанная система элементов и уровней управления), философия организации (идеи, принятые в организации, а также отражающее её предназначение, главное направление её деятельности и т. д.), система ценностей, являющая собой ядро организационной культуры (принятые в организации приоритеты, имеющие значение для всех её сотрудников, например: цели, характер внутренних взаимоотношений, исполнительность, профессиональная этика и т. д.).

2. Японское чиновничество и его корпоративная культура.

2.1. «Правовая основа» корпоративной культуры в Древней Японии.

Общество на Японских островах развивалось в условиях относительной изоляции – контакты с материком, пускай и затруднительные, но имели место. Именно они позволили японцам перенимать китайско-корейские правовые нормы. До начала VII века в Японии господствовало бесписьменное право, однако всё изменилось с написанием принцем Умаядо (известен он под своим по-

смертным именем – Сётоку) «Законоположения из 17-ти статей» (датируется 604 годом, хотя некоторые историки сомневаются в его подлинности). В данном документе чётко прослеживается зарубежное этико-правовое влияние, однако он, хотя и отражал основные принципы взаимодействия чиновников с Государем, аристократией и простым народом, не оказал значительного влияния на современников, ведь его положения носили преимущественно рекомендательный характер и были обращены именно к человеческой личности – к изменению мировоззрения и привычек, например, Сётоку призывает чиновников «уничтожить в себе жадность и отбросить желания», разбирать дела, не беря взяток (на сегодняшний день, для тех, кто разбирает жалобы, извлечение выгоды стало постоянством, [они только] увидев взятку решают дела» - из текста «Уложения» можно видеть, что проблема борьбы с коррупцией была актуальна уже в то время), а также «отбросить гнев», не быть завистливыми и т.д. [6, с. 49–53].

Первым значимым памятником права, интересующим нас в данном исследовании, стал составленный по образцу танского свода законов «*Юн-хуэй люй-лин*» кодекс «*Тайхо рицурё*» (где «*Тайхо*» – девиз правления Государя Момму – «Великое сокровище», «*рицу*» – уголовное право, а «*рё*» – гражданско-административное), введённый в действие в 702 году, в течение 15 лет кодекс подвергался многочисленным правкам, которые были вызваны практическими требованиями, а в результате в 718 году был составлен кодекс «*Ёро рицурё*», в действие введён лишь в 757 году [5, с. 8–9]. Основной упор автор планирует сделать именно на его анализ и комментарии к нему («*Рё-но гигэ*», 833 г. и «*Рё-но сюгэ*», 920 г.), ведь данный свод законов формально не был отменён вплоть до XIX века (однако реально же он прекратил своё действие с развалом единого «правового государства»). Стоит также отметить, что он хорошо подходит для исследования, ведь в нём описывалось примерно всё, что касается корпоративной культуры: система рангов и их соответствие должностям (Закон I «О постах и рангах»), организационная структура как общегосударственного управления, так и отдельных ведомств (Закон II «Об учреждениях и штатах»), обучение служащих, их аттестация (в данном законе также приводятся четыре достоин-

ства, необходимые чиновнику: добродетельность и верность долгу, чистота и искренность, справедливость, усердие и трудолюбие) и порядок присвоения должностей, а также провинности чиновников и наказания за них (Закон XI «Об учебных заведениях», Закон XII «О выдвижении [достойных] и о присвоении [рангов]» и Закон XIV «О проверке и аттестации»), оплата труда различных категорий чиновников (Закон XV «О жалованье»), нравы и обязанности служащих (Закон XVIII «Об этике и обязанностях»), форма одежды чиновников разных рангов (Закон XIX «О тканях и одеяниях»), их организационная деятельность (Закон XXI «О делопроизводстве и документации»), отпуска служащих (Закон XXV «Об отпусках и днях отдыха, отпусках для траура») и т. д.

2.2. Ранговая и должностная система в раннесредневековой Японии.

Ещё в Древней Японии отмечался стремительный рост чиновничьего аппарата, а потому современники считали необходимым как-то упорядочить его деятельность. Для этого на основе китайско-корейского управленческо-политического опыта была разработана особая система рангов, число которых не было постоянным: изначально их было 12, а в кодексе *«Ёро ришурё»* – 9. Каждый ранг имел ещё степени, разряды и ступени: начиная с 4-го старшего ранга и до начального 9-го каждая степень «старшая-младшая» делилась ещё на 2-е ступени – «верхнюю и нижнюю» [5, с. 11–12].

Каждый ранг соответствовал определённому посту, т.е. только человек с высоким рангом мог занимать высокую должность. Часто должность, ранг или сан были достаточно более важными, чем собственное имя: титулами и должностями люди именовали друг друга даже в кругу семьи, например, в *«О:кагами»* имена чиновников из рода Фудзивара не используются, они записаны должностями и чинами, например: «принцесса Первого ранга», «Левый министр», «господин, Вступивший на Путь» и т.д. [7, с. 25–26], а в «Записках у изголовья» Сэй-Сёнагон указывает на то, что чиновника низкого ранга могли презирать как ничтожество, пока он не получал достойную должность.

Стоит отметить, что по мере разложения государственного аппарата в эпоху Хэйан должности всё чаще получали люди, которые им не соответствовали, а

ранги присваивались тем, кто не был их достоин. Существовала практика продажи рангов и должностей – про чиновников, купивших ранг, говорили, что от них «пахнет медью» – «*досю*» [8, с. 105]. Благодаря «Запискам у изголовья» нам известен случай, когда ранг, возможно и в шутку, был присвоен животному: «Госпожа кошка, служившая при дворе, была удостоена шапки придворного пятого ранга, и её почтительно титуловали госпожой мёбу» [11, с. 11].

Образованность чиновника высоко ценилась, особо почитались знания в области т.н. «китайской науки» (т.е. китайского языка, на котором велась вся документация (даже после создания в IX веке японской фонетической азбуки), китайской поэзии (нужно было уметь ещё и писать) и литературы, китайской истории и математики), однако столичная аристократия полагала, что знатность происхождения и влияние рода – важнейшие факторы при назначении на должность, а потому в стране укрепился наследственный принцип занятия должностей («*фудай*»), в котором аристократы видели больше преимуществ, чем в принципе «использования талантов» – «*ёсай*» [11, с. 106]. Наглядно закрепление данного принципа иллюстрируют представители аристократического рода Фудзивара, в руках которого сосредоточилась вся власть в стране. Их многолетнее правление получило название «*сэкан сэйдзи*» («режим регентов и советников»). Оно полностью себя оправдывает, ведь представители разных ветвей Фудзивара, занимая должности регентов при малолетних Государях (*сэссё*) и канцлеров (*кампаку*) при повзрослевших, не терпели конкуренции и часто устраняли своих противников ненасильственными методами (что очень важно в преимущественно буддийском обществе), передавая должности своим родственникам. Так, например, в 931 году из 15-ти высших должностей: 11 занимали представители рода Фудзивара, 2 – члены дома Тайра и ещё по одной – Миnamото и Татбиана [4, с. 103–104]. Наглядно отношение правящего клана к соперникам иллюстрирует история Сугавара-но Митидзане, который, как говорится в «*О:кагами*», «талантами и учёностью превосходил всех в мире» [7, с. 59]. Он пал жертвой менее талантливого, зато более родовитого Фудзивара-но Токихира, который оболгал Митидзанэ, устранив его со своего пути.

2.3. Отношение японского чиновничества к служебным обязанностям.

У древнеяпонских чиновников не было чётко установленного рабочего графика. Ещё в 636 году было предложено установить фиксированный рабочий график для служащих: с 6 часов утра до 12 часов дня, однако дальнейшие обсуждения этой идеи не продвинулись. Во времена реформ Тайка всё-таки было решено, что чиновникам надлежит являться на службу около 4 часов утра и заканчивать работу в полдень [11, с. 121], однако сведений о том, следовали ли этому графику служащие, у нас нет. Уже к середине эпохи Хэйан чиновники обычно работали по ночам, однако большая часть их деятельности уже состояла из церемоний, не имевших практического смысла. Скуку от подобной «работы» разгоняли обильным поглощением алкоголя [11, с. 122]. Это кажется вполне нормальным для системы, где основные органы государственной власти вовсе не были озабочены практической стороной управления, уделяя куда больше внимания служебному дресс-коду (высоте придворных шапок, шлейфам у официальных нарядов, цветам одеяний и т. д.).

Уже тогда чрезмерная иерархичность японской бюрократии, которая выражалась как прямо, так и косвенно, например, через расположение (места на собраниях Государственного совета и важных мероприятиях, различались по высоте, т.е. если человек низкого ранга садился выше служащего с более высоким рангом, то такая ситуация непременно вызывала осуждение), подобные примеры встречаются во многих исторических произведениях: и в «*О:кагами*» (см. Свиток четвёртый – «Министр двора Мититака»), и в «Повести о смуте годов Хэйдзи» (см. Свиток первый – «О том, как Мицүэри пошёл на совет во дворце, а также о том, как Киёмори прибыл в Ро-кухара»). Неудивительно, что японское чиновничество эпохи Хэйан отличалось удивительной степенью конформизма и адаптивности [8, с. 104] в условиях противостояния политических группировок и карьеризма, несмотря на это, среди важнейших качеств, присущих образцовому подданному, присутствовали конфуцианские идеалы: верность (долгу, Государю и т. д.) и сыновняя почтительность, которая выступала главным принципом функционирования семьи и государства. Чиновник должен был быть подо-

бен отцу своим подчинённым, а если у него не было жены и детей, то считалось, что он не способен наставлять нижестоящих менее опытных служащих, т.е. не мог в полном объёме выполнять служебные обязанности [8, с. 109–111]. Взаимосвязь сыновней почтительности и верности была очевидна: служение Государю с сыновней почтительностью – это и есть верность, а принцип уважения к отцу на государственном уровне соответствовал преданности Императору [8, с. 112].

Считалось, что подданный должен давать мудрые и обоснованные советы Государю, не боясь навлечь на себя его гнев. Ценились также прямота и способность критиковать действия или заявления высокопоставленных государственных деятелей. Так, например, в «Повести о доме Тайра» содержатся следующие строки: «Если вассал не боится советовать Государю, страна пребудет в мире! Если сын не боится дать советы отцу, в доме пребудет добродетель!» (см. Свиток второй - «Сигнальные огни»). Значимыми считались и практические умения служащего: своевременность действий, безбоязненное решение трудных задач, чёткое соблюдение ритуала, старательность и стремление к совершенствованию собственного мастерства, а также способность убеждать [8, с. 121]. Одной из важнейших составляющих служебной деятельности считались церемонии и ритуалы, которые часто мешали управлять государством, так, например, отправка войск на подавление восстания Тайра-но Тадацунэ была задержана на два месяца, а причиной был Правый министр Фудзивара-но Санэсукэ, который настаивал, что в таком важном деле необходимо дождаться благоприятного календарного дня, подходящего для выступления.

Реальное же отношение к обязанностям отследить довольно сложно, ведь разнообразных примеров (как положительных, так и отрицательных) слишком много, да и зависит отношение к службе от самого человека. Примеры такого отношения могут варьироваться от Тайра-но Сигэмори, который является олицетворением идеального конфуцианского чиновника, до огромного числа известных историкам тунеядцев, пьяниц (например, Фудзивара-но Митидзанэ, ко-

торый, как считается, умер не от оспы, а от пьянства), трусов и властолюбцев, государственных преступников, мятежников и разбойников.

Упомянутые в тексте идеалы, стоит отметить, часто отодвигались знатными чиновниками, преследовавшими интересы своей семьи, на второй план. Примечателен в данном контексте пример Правого министра Фудзивара-но Канэиэ, который, сговорившись со своим сыном Митиканэ, обманом лишил Императора Кадзана престола, чтобы посадить на него своего внука – будущего Государя Итидзё [7, с. 47–48]. Отношение же к самим чиновникам со стороны народа тоже было неоднозначным, однако это уже вопрос для другого исследования. Для обобщённого описания того, как выглядел и что представлял из себя типичный хэйанский чиновник, нам прекрасно подойдёт (пускай и несколько радикальная, но от этого не менее занимательная) цитата историка Джеймса Мёрдока: «Расплодившаяся стая жадных, жалких, праздных дилетантов, зачастую мерзко распущенных, совершенно бездельных, не способных ни на единое достойное свершение» [11, с. 33].

Заключение.

В рамках данной работы автором была предпринята попытка привести характеристику организационной культуры государственных служащих Древней Японии. Исследование позволило выявить соответствие действий японских бюрократов и основных элементов корпоративной культуры, базировавшейся на основе китайских управленческих практик, буддизма (он действительно прочно укрепился в сознании к XII веку) и конфуцианских норм. Основываясь на результатах исследования, можно отметить, что организационная культура древних японских бюрократов не представляла собой некое «единое целое», ведь внутри неё существовал постоянный конфликт между «государственным» и «личным», а параллельно с ним на национальном уровне велась борьба между «управленческой эффективностью» и «эстетикой», однако обычно выбор делался в пользу второго параметра (ожидаемо от страны, в которой цветение ирисов и любование луной считали государственными праздниками, а чиновники благодарили своё начальство за назначения ритуальными танцами), а потому, как

писал Айван Моррис, остаётся удивляться тому, как данная система управления смогла просуществовать столько, сколько просуществовала.

Список литературы

1. Садиева Жанар. Теоретические аспекты понятия корпоративной культуры / Жанар Садиева // Исследования молодых ученых: материалы LXIV Международ. науч. конф. (Казань, июнь 2023 г.). – Казань: Молодой ученый, 2023. – URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/498/18106> (дата обращения: 08.05.2026).

2. Романова Л.И. Современный подход к различиям организационной и корпоративной культуры / Л.И. Романова, С.С. Иванова // Вестник науки. – 2018. – №8 (8). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyyu-podhod-k-razlichiyam-organizatsionnoy-i-korporativnoy-kultury> (дата обращения: 08.05.2026).

3. Измалкова С.А. Организационная культура и управление инновациями: организационно-экономические аспекты менеджмента: учеб. пособие для высш. проф. образования / С.А. Измалкова, В.А. Князева, Н.С. Лаушкина. – Орел: ФГБОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК», 2012. – 337 с.

4. Пасков С.С. Япония в раннее Средневековье: VII–XII века. Исторические очерки / С.С. Пасков; отв. ред. Г.И. Подпалова. – М.: Наука, Главная редакция восточной литературы, 1987. – 196 с.

5. Воробьёв М.В. Японский кодекс «Тайхо Ёро рё» (VIII век) и право раннего средневековья / М.В. Воробьёв. – М.: Наука, Главная редакция восточной литературы, 1990. – 384 с.

6. Сётоку-тайси «Уложение семнадцати статей» / пер. и коммент. В.А. Матвеевко // Гуманитарные исследования. – 2020. – №2. – С. 5.

7. О:кагами – Великое зеркало / пер. с древнеяп., исслед. и коммент. Е.М. Дьяконовой. – СПб.: Гиперион, 2000. – 288 с.

8. Грачёв М.В. Образ чиновника в раннесредневековой Японии: идеал и действительность / М.В. Грачёв // *Orientalia et Classica*. Труды Института восточных культур и античности. – 2014. – Т. 52. – С. 105–124.

9. Повесть о доме Тайра: эпос XIII в. / пер. со старояп., предисл. и коммент. И. Львовой. – М.: Худож. лит., 1982. – 703 с.

10. История Японии: учебник для студентов вузов / под ред. Д.В. Стрельцова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2018. – 592 с.

11. Моррис А. Мир блистательного принца: придворная жизнь в древней Японии / Айван Моррис; пер. с англ. Д. Харитонова. – М.: Дело РАНХиГС, 2019. – 464 с.