

**МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В КИНО:  
ТИПОЛОГИЯ КУЛЬТУР  
(НА МАТЕРИАЛЕ ФИЛЬМА «СТРАХ И ТРЕПЕТ»)**

*Армоник Людмила Болеславовна  
кандидат филологических наук, доцент  
Минский государственный лингвистический университет  
Минск, Республика Беларусь*

**INTERCULTURAL COMMUNICATION IN CINEMA:  
TIPOLOGY OF CULTURES  
(BASED ON THE FILM «FEAR AND TREMBLING»)**

*Armonik Liudmila  
PhD in Philology, Associate Professor  
Minsk State Linguistic University  
Minsk, Republic of Belarus*

**Аннотация:** В статье делается попытка проанализировать типологические черты японской корпоративной культуры на материале художественного фильма. Характеристики культур проявляются особенно ярко, когда в доминантной культуре оказывается чужой, как в фильме режиссера Алена Корно «Страх и трепет».

**Abstract:** The author of the paper makes an attempt to consider the typological features of Japanese corporate culture. Analysis is based on the feature film. Characteristics of cultures are manifested most vividly when the stranger finds himself in the dominant culture, as in the film “Fear and trembling” directed by Alain Corneau.

**Ключевые слова:** межкультурная коммуникация; типология культур; культуры с высокой / низкой дистанцией власти; коллективистские / индивидуалистские культуры; высококонтекстные / низкоконтекстные культуры; маскулинные / феминные культуры; культуры вины / культуры стыда.

**Keywords:** intercultural communication; typology of cultures; high/low power distance cultures; collectivistic / individualistic cultures; high- / low-context cultures; masculine / feminine cultures; cultures of guilt / cultures of shame.

*Когда мы уехали из Японии, меня словно вырвали с корнем. Поэтому на пороге взрослой жизни я решила вернуться в Японию, а значит, жить там. Я была готова перенести все, лишь бы вновь поселиться в стране, которую считала своей. Вот как я хотела стать настоящей японкой.*

(Фильм «Страх и трепет»)

Межкультурная коммуникация (МКК), являясь комплексной учебной дисциплиной, предполагает овладение знаниями в области лингвистики, психологии, культурологии и т.д., которые призваны повысить шансы участников межкультурного взаимодействия на его успех. Предполагается, что студенты уже владеют базовыми знаниями в названных сферах, но эти знания следует актуализировать и расширить в новом контексте – контексте МКК. В культурологическом аспекте наибольший интерес представляет знакомство с различными типами культур. Сопоставление разнообразных национальных культур по определенным параметрам позволило исследователям выделить типы культур, т.е. создать их типологию. Критерии, по которым классифицируются культуры, разнообразны, однако не все они одинаково значимы для понимания культурных отличий народов. В учеб-

никах по МКК обычно представлены важные для теории и практики межкультурного общения типологии: категоризация культуры американского антрополога Э. Холла и типология «культурных измерений» нидерландского социолога Г. Хофстеде. Каждая из типологий представляет собой бинарную оппозицию, т.е. рассматриваемая культура относится к одному из двух типов на основании определенного критерия.

В учебниках типы культур получают описание, включающее их основные характеристики, а также названия стран и регионов, в которых наиболее ярко выражен описываемый тип культуры. Как правило, студенты лишены возможности непосредственного наблюдения культур различных типов, но такую возможность дает искусство кино, наиболее полно отражающее жизнь, передающее «поток бытия». Кино позволяет наблюдать и анализировать происходящее на экране с заданной точки зрения, в том числе с точки зрения «культурных измерений». Особенно ярко характеристики культур проявляются в том случае, когда в доминантной культуре оказывается «чужой», как фильме «Страх и трепет» [4], снятом по мотивам одноименного автобиографического романа бельгийской писательницы Амели Нотомб.

Главная героиня фильма Амели родилась в Японии, прожила там до пяти лет и безгранично влюблена в эту страну. Получив образование в Европе и в совершенстве овладев японским языком, она невероятными трудами добивается годичного контракта с крупной японской компанией «Юмимото» и возвращается в город своей мечты – Токио. Но сам город показан только из окна небоскреба, в котором работает компания, а все действие фильма происходит в ее стенах, что позволяет увидеть изнутри японскую корпоративную культуру, в которой проявляются основные черты этой загадочной для европейцев культуры в целом. Попытаемся охарактеризовать японскую корпоративную культуру в соответствии с культурными «измерениями», используя в качестве доказательств материал фильма «Страх и трепет».

**1. Культура с высокой дистанцией власти.** Параметр культуры «дистанция власти», предложенный Г. Хофстеде, отражает неравномерность распределения власти в обществе и степень принятия обществом иерархических взаимоотношений. Для культур с высокой дистанцией власти характерна иерархическая (вертикальная) организация социальной структуры, культуры с низкой дистанцией власти ориентируются на установление отношений по горизонтали. Этот параметр, важный для всех сфер жизнедеятельности общества, наиболее ярко проявляется в деловых отношениях.

Вертикальную структуру корпоративных отношений сама Амели описывает так: «Господин Ханеда был начальником господина Омоти, который был начальником господина Сайто, который был

начальником госпожи Мори, которая была моей начальницей. Я не была ничьей начальницей. То есть, в корпорации «Юмимото» я подчинялась всем». Вертикальная структура имеет жесткую иерархию: в деловом общении нельзя переступить через ступень. Господин Сайто, знакомя Амели с компанией, предупреждает, что она не должна даже пытаться встретиться с президентом компании, а госпожа Мори наставляет: «Ты можешь обращаться только к своему непосредственному начальнику, ко мне».

В Японии иерархические различия и уважение к носителям власти любых уровней естественны, они принимаются всеми членами коллектива. Человек, занимающий определенный пост в корпорации, автоматически уважаем, независимо от своих личных качеств. Амели пытается говорить о вышестоящих с Фубуки Мори, которую считает своей подругой, но ей это не удается. На замечание Амели о такой одиозной и крайне неприятной личности, как господин Омоти, Фубуки отвечает: «Он своеобразный человек, но он вице-президент. Тут ничего не поделаешь». Начальник обладает абсолютной властью над подчиненными – он вправе давать им любую работу и поручения, независимо от квалификации и специальности. Амели, принятая на должность переводчика, пишет ответы на личные приглашения, адресованные господину Сайто, делает для него ксерокопии правил гольф-клуба, подает чай и кофе.

Вертикальная структура определяет и стиль общения: подчиненные демонстрируют абсолютное послушание, не задают лишних вопросов, не возражают, а смиренно выполняют все приказания. Попытки Амели понять логику действий начальства и объяснить свое поведение и поступки вызывают бурное недовольство всех вышестоящих, которые открыто и грубо указывают ей на ее место в иерархии: «Я твоя начальница. Ты не имеешь права так грубить мне. Не имеешь ни малейшего права» (госпожа Мори); «Как ты смеешь оправдываться? Я твой начальник, и это приказ! С этого момента ты не понимаешь японский язык» (господин Сайто); «Ты смеешь намекать, что я говорю ложь! Ты ужасная нахалка!» (господин Омоти в ответ на попытку Амели защитить господина Тенси, по ее словам, ошибочно обвиняемого). Страх и трепет – это те чувства, которые должен испытывать и выражать подчиненный в японской корпоративной культуре, и те слова, которые стали названием книги и фильма. Изображая эти чувства, Амели сообщает о своем отказе возобновить контракт, начиная с низа «иерархической пирамиды». Несмотря на все унижения, через которые прошла Амели (ее последняя должность в компании – уборщица туалетов, в том числе и мужских), все в этой «пирамиде» воспринимают ее смирение как должное: наконец, она ведет себя как настоящая японка, соблюдается ритуал разумного поведения. А наверху пи-

рамиды «идеальный босс» господин Ханеда – «великодушный и доброжелательный автократ, «отец семейства» для подчиненных» [3, с. 129].

**2. Коллективистская культура.** В зависимости от приоритета потребностей личности или потребностей группы культуры делятся на индивидуалистские и коллективистские (Г. Хофстеде). Известно, что в Японии трудовой коллектив – устойчивое явление общественной жизни, о чем свидетельствует практика пожизненного найма. Университетская специальность сотрудника при приеме на работу не особо важна, ему придется выполнять различную работу, независимо от знаний и навыков. Так, Амели, принятая на работу в качестве переводчика, подает чай, проверяет бухгалтерские счета и недоумевают: «Вся эта документация была поразительно неинтересна. Мои знания оказались ненужными. Я не могла понять, какую роль играю в компании». Таким образом создается «универсальный солдат», способный к быстрому осваиванию новой информации [1], привязанный к предприятию, на котором он работает всю жизнь, постепенно поднимаясь по карьерной лестнице. Это норма коллективистской корпоративной культуры, даже потенциальное нарушение которой «выскачкой» Амели вызывает гнев ее начальницы Фубуки Мори, так как все должны быть в равных условиях: «Ты претендовала на повышение, которое не заслужила. Я уже год занимаю эту должность. А добивалась ее несколько лет. Ты думала, что сможешь добиться такого же места за несколько недель?»

Инициатива не приветствуется и даже наказуема. Господин Тенси, предложив Амели выполнить работу, соответствующую ее знаниям и квалификации, проявил инициативу. Несмотря на прекрасный результат, они оба получают разнос от начальства: господин Тенси обвиняется в «отвратительном западном прагматизме» и в том, что он отнял работу у другого сотрудника корпорации, т.е. нарушил правила коллективистской корпоративной культуры. «Красть чужую работу – серьезный проступок», – ранее провозглашает господин Сайто.

Хотя Амели не справляется с непрофильными поручениями, не может стать «нужным звеном в цепи» и позволяет себе эпатажное поведение (спит под кучей мусора на работе), ее не увольняют, так как это не соответствует правилам корпоративной японской культуры, адаптироваться в которой очень сложно: «в Японии знают, что значит сломаться».

**3. Высококонтекстная культура.** В зависимости от значимости контекста общения культуры делятся на высококонтекстные и низкоконтекстные (Э.Холл). В низкоконтекстных культурах все, что не имеет непосредственного отношения к ситуации общения, отсеивается, основная информация передается вербально. В высококонтекстных

культурах, наоборот, учитывается самый широкий спектр информации, который может иметь пусть даже отдаленное, косвенное отношение к ситуации общения. В таких культурах люди меньше доверяют словам, много информации передается иерархией, статусом, манерами и т.д.

Амели, выросшая в низкоконтекстной культуре, использует прямой, открытый стиль общения и считает, что «только разговор может решить проблему» в отношениях с начальницей Фубуки Мори. Хотя господин Тенси и предостерегает ее: «Когда вы говорили с господином Омоти, разве это что-то решило?.. Я уверен, если вы поговорите с ней, то лишь ухудшите положение». И его предостережения сбываются.

Прекрасно владея японским языком, Амели не владеет очевидным для носителей японской культуры контекстом. Возможно, поэтому она не может выбрать верный стиль письма, отвечая на приглашение, присланное господину Сайто мистером Джонсом; говорит по-японски, подавая чай на переговорах и тем самым срывает их. В высококонтекстной культуре язык как основное средство общения имеет меньший вес, чем в низкоконтекстной.

**4. Маскулинная культура.** Японская культура является маскулинной, если в оппозиции маскулинность – феминность использовать изначальный параметр Г. Хофстеде, который характеризовал культуры по степени поощрения, поддержки в них дифференциации между полами в сфере производственных отношений [3, с. 121].

Почти все сотрудники «Юмимото» – мужчины. Женщина-начальница – редкое исключение: если женщина выбирает карьеру, ей приходится жертвовать личной жизнью, о чем и говорит господин Тенси: «Амели-сан, вам известно, что значит для японской женщины оставаться незамужней в 29 лет? Мори-сан полностью посвятила 7 лет жизни работе и упустила свой брачный возраст».

**5. Культура стыда.** Деление на культуру вины и культуру стыда, введенное американским антропологом Рут Бенедикт, основано на локусе контроля. В культурах вины доминирует локус внутреннего контроля – собственная совесть как главный регулятор поведения. В культурах стыда поведение человека регулирует общественное мнение [3, с. 120]. Чтобы не «потерять лицо», человек должен следовать общеизвестным и четко артикулированным предписаниям подобного поведения. В рамках культуры стыда, ориентированной на внешнее отношение, главное, чтобы недостойное поведение не вышло наружу. Отсюда и вытекает требование осмотрительности, которое тяготеет над каждым японцем [2].

Фубуки Мори «сохраняет лицо» и самообладание, получая грубую публичную выволочку от своего начальника, т.е. она следует

принятой в Японии матрице разумного поведения. Когда Фубуки уединяется, чтобы справиться со своими эмоциями, Амели, желая поддержать и утешить, следует за ней и становится свидетелем «потерянного лица» своей начальницы. Этого Фубуки Мори ей не прощает. Господин Тенси, «гид» Амели по загадочной японской культуре, объясняет: «Мори–сан была унижена. Но она сохранила свое достоинство, не заплакав на людях. Никто не видел ее слез. Вы поступили с ней ужасно. Вы заставили ее проглотить осадок позора».

Рассмотренные типологические характеристики японской культуры позволяют студентам сделать вывод о том, почему влюбленная в Японию Амели, прекрасно владея японским языком, так и не смогла стать «настоящей японкой».

### Список литературы

1. Георгадзе, Е. М. Корпоративная культура, взаимоотношения начальника и подчиненного в японских компаниях / Е. М. Георгадзе // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 3. Ч. 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4504>. – Дата доступа: 15.02.2019.

2. Говорунов, А. В. Книга Рут Бенедикт «Хризантема и меч» / А. В. Говорунов // web–кафедра философской антропологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://anthropology.ru/ru/text/govorunov-av/kniga-rut-benedikt-hrizantema-i-mech>. – Дата доступа: 25.02.2019.

3. Корнилов, О. А. Контексты межкультурной коммуникации: учебное пособие / О. А. Корнилов. – М. : ИД «КДУ», 2015. – 184 с.

4. Художественный фильм «Страх и трепет» (режиссер Ален Корно; Франция, Япония; 2003) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kinofuxy.tv/melodrama/1237-strah-i-trepet.html>. – Дата доступа: 10.02.2019.