

13. Подольская О.С. Язык в философских концепциях современности / О.С. Подольская // Язык и перевод. – Хабаровск: Изд-во ХГТУ, 2001. – С.6-8.
14. Фреге Г. Логика и логическая семантика: Сборник трудов / Г. Фреге; [пер. с нем. Б.В. Бирюкова; ред. З.А. Кузичева]. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 512 с.
15. Шмелёва Ж.Н. Проблема актуализации социально-философского анализа языка / Ж.Н. Шмелёва // Вестник КрасГАУ. – Красноярск : Изд-во КрасГАУ, 2007. – №1– С.292-295.
16. Языки как образ мира: антология / [Мюллер М., Сепир Э., Уорф Б.Л., Витгенштейн Л. и др.]. – М.: АСТ, 2003. – 576 с.

SUMMARY

The specific character of socio-philosophical analysis of language is investigated in this article. The author of the article seeks to ascertain that socio-philosophical theories are of crucial importance for the history of studies of the language.

I.A. САЙТАРЛИ

СИНХРОННИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ У КОНТЕКСТІ АЗІЙСЬКОЇ КОРПОРАТИВНОСТІ

Статтю присвячено осмисленню специфіки сучасної соціальної культури на прикладі співвідношення ісламської, азійської та європейської соціокультурної традицій.

Несумісність декотрих нормативних культур у сучасному соціокультурному просторі є однією із актуальних тематик постмодерної філософії культури, особливо у контексті питання співвідношення ціннісних систем та соціальної структури. Експресивно-артикульована манера, у якій непримиримі адепти «лібертарного» світогляду атакують потестарні технології, перетворилася на стару, «гарну» традицію. Справді, чи можливе примирення «західних» цінностей із тими соціокультурними практиками, які і по сьогодні практикують «надписи по живій плоті» з їх театральними, майже некрофільськими надмірностями? Чи не наражається у цьому місці західноєвропейська толерантність на самозаперечення – «історичний горизонт» (Гайдегер) суб'єктивістської інтерпретації?

Постмодерністська позиція щодо пояснення засад «кривавих технологій витіснення бажання» давно відома: в умовах відсутності високорозвиненої економіки індустріального типу інший – цивілізований спосіб зберігати соціальну рівновагу, що не принижує людської гідності та не порушує вимог елементарної людяності, є неможливим у принципі. Так, на початку ХХІ ісламський радикалізм демонструє свою палку прихильність середньовічним законам шаріату, які знаходять, як не парадоксально це виглядає, підтримку з боку арабського населення. Красномовним прикладом жорстокої пенітенціарної системи, а разом із нею потестарної соціокультури у сучасному світі є Саудівська Аравія. Список злочинів, за які тут карають смертю не потребує коментарів. При чому перше місце у переліку заборонених речей займають злочини сексуального характеру: подружня зрада, перелюбство, гомосексуалізм, проституція, зґвалтування, сексуальні збочення, віровідступництво, богохульство, чаклунство, розбійництво, крадіжка автомобіля, наркоторгівля, протиправне вторгнення до помешкання, убивство, тероризм та ін. Повна криміналізація статевих стосунків між дорослими людьми, опосередкована смертною карою, є ще одним доказом на користь рахівської теорії *танатосу*.

Поряд з опозиційною європейській традиції «ісламською» соціокультурою у синхронному контексті є азійській патерналістичний колективізм. Втім, патерналістичний колективізм або корпоративність є не так полярною, як нейтральною моделлю у відношенні гуманістичних інтенцій пізньої стадії західноєвропейського індивідуалізму. Японія визнана як одна із найрозвиненіших постіндустріальних країн світу. Чи не є вона виключенням постмодерністської формули: перевиробництво товарів та послуг дорівнює згубній стадії індивідуалізму – «гедоністичному нарцисизму»?

Корпоративний дух у Японії настільки потужний, що дозволяє їй не тільки підтримувати високий рівень продуктивності, а й застосовувати «комунітаризм» (корпоративність) як альтернативний механізм соціального примусу, що вочевидь протистоять східній – потестарній репресії та європейському споживацтву. Можна скільки завгодно говорити про визначальний вплив

особливої ментальності тієї чи іншої нації, народу або архаїчних релігійних цінностей на розвиток продуктивних сил і виробничих відносин. І така позиція є обґрунтованою, отже цілковито слушною. Постулат про початкову роль релігійного світогляду, має вирішальне значення у сучасній соціології культури та соціальній теорії, і постає настільки переконливим, що майже не викликає сумнівів. Достатньо пригадати порівняльний аналіз контрастних культур, який був запропонований М. Вебером, С. Гантінгтоном або Ф. Фукуямою. Між тим, спробуємо проаналізувати джерела та історичний розвиток японського корпоративного капіталізму у його загальних рисах, тобто розглянути японську соціальну культуру з точки зору економічних чинників, які, ймовірно, також зумовили особливості даної соціокультурної моделі, стержневою основою якої є *колективний патерналізм*. Вагомих причин відданості старим колективістським або корпоративним традиціям з боку японського суспільства декілька. Це, по-перше, аристократичне, отже «фаміліальне» походження японської банківської системи (фінансово-кредитного капіталізму), а по-друге, державна протекціоністська політика у галузі промислового капіталізму, що також у декотрій мірі вплинуло на зміцнення духу колективізму.

Про «фаміліальну» генезу японського капіталізму, наприклад, зауважуватиме вищезгаданий Фукуяма у контексті здійсненого ним порівняльного аналізу систем економічної організації Японії та Америки. Втім, Фукуяма постійно нівелюватиме цей історичний факт, намагаючись довести, що і японське, й американське суспільства дуже швидко переорієнтуються із родинних у корпоративні культури із потужним впливом духу колективного професіоналізму на протигагу феодальним кровноспорідненим зв'язкам (для американського соціолога диференціація «східного» колективізму на два типи, тобто на корпоративний та сімейний («фаміліальний») є принциповою, оскільки, на його глибоке переконання, лише корпоративний колективізм здатен призвести до високого рівня як економічного, так і соціального добробуту: «Якщо порівняти економічні структури Японії та США, то знайдеться ціла низка спільних рис. В обох країнах домінують крупні корпорації, які лише в окремих випадках належать державі або, які субсидуються нею. В обох країнах сімейні підприємства почали трансформацію у бік професійно-організованих та управлінських корпорацій на порівняно ранньому етапі розвитку – у США на початку 1830 році, у Японії в останні десятиліття XIX ст. Хоча і в США, і в Японії останнім часом підпорою декотрих важливих галузей економіки є дрібний та здебільше сімейний бізнес, все ж таки переважна більшість населення працює у великих акціонерних компаніях відкритого типу, які знаходяться у власності багатьох людей» [1, с.91]. Однак, знаходячи в американській культурі прояв корпоративного або *соціального капіталу – здатності до узгодженої колективної взаємодії заради спільного інтересу, яка ґрунтується на високому ступені довіри між членами єдиного колективу*, та протиставляючи її чистому індивідуалізму, або «фаміліалізму», Фукуяма ще на початку свого дослідження наголошує на кризі корпоративної культури у сучасній Америці. Зокрема він зауважує, що зараз США перетворюються на ту країну індивідуалізму, якою американці її завжди і вважали: ліберальний режим паритету прав особистості у своєму розширенні та розмноженні самої кількості таких прав рухається до своєї логічної межі, і в Америці практично не залишилося жодного співтовариства, чий би авторитет не був би поставлений цим розширенням під питання. Зниження рівня довіри та ступеню соціалізованості в США відслідковується майже у всіх змінах, які відбулися з країною останнім часом: у зростанні кількості насильницьких злочинів та громадянських позовів, у руйнації традиційної структури родини, у занепаді безлічі співтовариств «середньої ланки» (місцевих, церковних, професійних, клубних, благодійних), наостанок у широко поширеному серед американців відчутті, що жоден духовний інтерес їх більше не пов'язує між собою.

Дійсно, наприкінці XIX Японія потерпала від потужної нестачі капіталу. Проте на відміну від промислових країн західної Європи, тут спостерігався слабкий ентузіазм у підприємницькій діяльності. Існуючі потужні капітали старих торгівельно-лихварських «сімей» неохоче вливаються у сферу промислового виробництва, звикнувши до паразитарної форми існування за рахунок експлуатації селянства. Японська буржуазія надає перевагу обігу капіталу у сфері кредиту. Наприклад, у 1883 р. обсяг кредитного капіталу у Японії складав 75 млн. ієн, торгового — 36 млн. ієн, а промисловості — лише 15 млн. ієн. Капітали старих аристократичних об'єднань та «вчорашніх» феодалів складатимуть основу далеко не промислового, а банківського капіталу країни, утворивши, таким чином, мережу «національних банків». Відомо, що до 1879 року їх число складало вже 153, причому 75% капіталу належало аристократії. Природно, що в умовах економічної гегемонії дворянства ліберальна ідеологія – ідеологія прав особистості незалежно від станової чи корпоративної належності зустріла потужний

супротив. Задля того, щоб консервативним місцевим підприємцям продемонструвати приклад капіталістичного господарювання, а також налагодити власне виробництво імпортованих товарів заради порятунку валютних резервів Японії, держава ініціює будівництво великих підприємств, заохочуючи до цієї справи іноземних інвесторів. Зокрема, англійському капіталу було надано концесії на добування вугілля. Будівництво залізних доріг також розпочалося за допомогою іноземних позик. Японська держава самостійно розпочинає будівництво мережі «взірцевих підприємств» у суднобудівельній, скляній, суконній та шовкомотальній галузях виробництва. Однак пізніше виявляється, що урядові не вистачає коштів для створення цілих галузей господарства в широких масштабах. Щодо причин економічної кризи тогочасної Японії приєдналася також низька платоспроможність японського населення. Таким чином, на початку становлення великої промисловості в Японії протекціоністська політика держави щодо розвитку промислової економіки себе не виправдала. Усі «взірцеві підприємства» стали збитковими, що змусило державу вдатися до заходу інфляції. Основна маса підприємств належала поміщикам, дрібній та середній буржуазії. Якщо відбувалося будівництво підприємств, то будували насамперед текстильні підприємства – підприємства для переробки сільськогосподарської сировини.

Однак, якщо в одних галузях, наприклад, у бавовняній промисловості спостерігалася справжня революція, то інші галузі виробництва залишалися заснованими на ручній праці. Їх зростання було зумовлене вкрай дешевою робочою силою. Окрім того, неабиякого поширення набуло так назване «учнівство», тобто на мануфактуру віддавали маленьку дитину, яка перших 5—7 років взагалі не отримувала ніякої зарплати. Таке виробництво могло існувати лише за рахунок постійного притоку робочої сили з сільської місцевості, що привносило у міське середовище консервативні патріархальні установки. Зрозуміло, що в умовах панування на підприємствах властивої селянам витримки та духу беззастережної покори, а також унаслідок відсутності повноцінного пролетарського класу, визвольні ідеологічні рухи, притаманні західноєвропейським капіталістичним країнам, навряд чи могли сформуватися. У 1913-1914 рр. японська промисловість давала лише 40% від національного прибутку, отже Японія продовжувала залишатися аграрно-промисловою країною.

Однак, історичне домінування корпоративного права в азійських країнах навряд чи можна розглядати як суперечність гуманістичній установці: сьогодні корпоративна соціокультурна модель Японії гарантує забезпечення прав особистості за рахунок потужної колективної підтримки та співпраці. Таку форму соціальної організації, тобто соціальної культури у широкому сенсі, Парсонс, наприклад, визначатиме як «партикулярністсько-професійну модель», у відповідності до якої зусилля окремої особистості отримують визнання лише тоді, коли вони докладаються колективно.

У європейській соціокультурній думці поширена підкреслено негативна оцінка корпоративних культур, оскільки вони нібито великою мірою обмежують особистісну свободу людини, позбавляючи її можливості самореалізації. Зрозуміло, що така позиція засвідчує усталену європоцентристську звичку розглядати іншу систему цінностей як «недорозвинену». Проте справжній науковий підхід вимагає дотримання принципу об'єктивності. Окрім того, попри набридливу критику, можна спробувати виокремити і переваги азійської корпоративності, особливо на фоні інволюції європейського гуманізму, який, перетворившись на суцільний споживацький нарцисизм, загнав себе у повну безвихідь.

Візьмемо, наприклад, задеклароване європейським лібералізмом право кожної людини на працю (стаття 23 «Загальної декларації прав людини»). Відомо, що на відміну від західних країн та США, у Японії панує система «довічної зайнятості» (ненко), зумовлена високим рівнем колективної солідарності, а також високим ступенем взаємних моральних зобов'язань. Так, вищезгаданий експерт у галузі сучасної соціології культури Фукуяма зауважує, що у першу чергу взаємні моральні обов'язки дають про себе знати на ринку праці та у відносинах, які встановлюються між співробітниками японських фірм та менеджерів. У Китаї, наприклад, службовці, котрі не пов'язані родинними зв'язками зазвичай швидко полишають один і той самий бізнес. Вони охоче звільняються, сподіваючись заробити власний капітал та відкрити свою справу. Тоді як між службовцем-новачком великої японської компанії та її керівництвом від початку встановлюється «негласна згода» про те, що «керівник не буде вдаватися до звільнення, а службовець, зі свого боку, не буде намагатися шукати деінде кращу або більш прибуткову роботу» [1, с.309]. Для того, щоб розкрити зміст системи «довічного найму» у Японії, Фукуяма змальовує типовий випадок функціонування такої системи: «Коли наприкінці 1980-их луснув японський економічний «міхур», а в 1992-1993 роках розпочалося

зниження темпів зростання, ці події, разом із проблемою ієні, потужним чином вплинуло на систему довічної зайнятості. Реакція японських компаній, які намагалися знизити витрати і водночас зберегти своє реноме, була різною. Вони переводили своїх співробітників на роботу до іншої сфери діяльності, або на нижчу посаду, працевлаштовуючи їх в дочірні компанії «другого ярусу», зрізали премії, змушували рано іти не пенсію або шукати заробітку деінде (зберігаючи співробітників у платіжних відомостях, проте, по суті, залишаючи їх без роботи...). Як би там не було, система довічного найму не дозволяє японським бізнесменам з метою підвищення продуктивності вдатися до такого скорочення («перепланування»), котре в американському випадку зводилося б до поголівного звільнення і продажу цілих підприємств новим господарям» [1, с.319].

У сприятливих економічних умовах, японські компанії буквально опікають своїх співробітників. Відданість робітників своїм роботодавцям винагороджується цими роботодавцями повною мірою: «Гарно відомо, яку патерналістську позицію японські роботодавці займають щодо особистого життя своїх службовців. Керівник має відвідувати весілля та похорони своїх підлеглих, а іноді навіть виступати у ролі свата. Він частіше, ніж китайський керівник, надає поради робітнику з фінансових питань і частіше допомагає йому у випадку хвороби чи смерті кого-небудь у його родині.... Опитування суспільної думки свідчить про згоду переважної більшості японців з твердженням, що «гарний керівник ставиться до своїх співпрацівників, як батько до своїх дітей» [1, с.313].

На перший погляд, корпоративно-патерналістський тип соціальної організації японського суспільства жорстко обмежує індивідуальну свободу. Між тим, така форма суспільного контролю – контролю за допомогою згуртованої спільноти протистоїть індивідуальному падінню у прірву пустого «нарцисизму», де людина постає у суцільній самоті. Така соціокультурна модель як корпоративізм, ймовірно, є продуктом «виживання» економік в межах гострої конкурентної боротьби, яка сприяє зміцненню «добровільних асоціацій» або так званих професійних груп. Чи зумовлений колективізм релігійною традицією – «неймовірною роллю культури у створенні економічного суспільства» (Фукуяма), чи він є наслідком гострої конкурентної боротьби в умовах світової ліберальної економіки, у будь-якому випадку (Японії, наприклад, довелося мобілізувати саме «соціальний капітал», сформувати суспільство професіоналів у першу чергу через відсутність інших ресурсів), його економічна та соціальна доцільність поза сумнівами. Сьогодні чи не єдиним соціальним референтом етичних принципів, а також готовності членів співтовариств гребувати особистими інтересами заради інтересів групи постають виробничі корпорації.

Таким чином, етика за умов постіндустріалізму набуває виключно економічного змісту, а її чесноти представлені економічними категоріями, серед яких вже не аскетична заощадливість та працелюбство минулого протестантського етосу, а імперативи згуртованості навколо спільної справи та корпоративний обов'язок. Звідси, впадає в око абстрактність постмодерністської соціальної теорії, яка полягає в абсолютизації її адептами репресивного змісту соціальності у сенсі «примусової» інтеграції індивіда у систему суспільних відносин. Навпаки, соціальна спільнота (родина, колектив тощо) – це не тільки інстанція, яка лише пригнічує та застосовує суто репресивні санкції відповідно до «колективного садизму» декотрих ісламських культур. Людина постійно потребує такої «спільноти», яка б забезпечувала їй захист, емоційну, моральну та матеріальну підтримку. Така «нужда» є потужним аргументом на захист відтворення соціальної культури: «наскільки людській особистості притаманний егоїзм, настільки їй притаманна потреба бути частиною того чи іншого суспільного цілого. У відсутність норм та правил, які пов'язують людей між собою, людина відчуває гостру тривогу – стан, визначений Емілем Дюркгеймом як *anomie* – і «робота» у сучасному розумінні є тим місцем, де людина, частково або повністю, здатна вилікуватися від цієї тривоги» [1, с.19]. У цьому відношенні достатньо пригадати відомі японські *іємото* – об'єднання, основу яких складають безпосередні зв'язки за певним родом діяльності, відносини в яких будуються за тією ж субординаційною моделлю, що і в патріархальній сім'ї: «Вчитель грає роль батька, учні – дітей; підлеглисть у групах має ієрархічний характер і передається по чоловічій лінії, як у звичайних сім'ях» [1, с.294]. Найсильнішим соціальним зв'язком тут є зв'язок між старшим за рангом та молодшим членом групи (вертикальна модель відносин).

Втім, якщо ще до кінця ХХ століття у декотрих країнах Південної Азії, зокрема в Японії спостерігалось збереження авторитарно-патріархальних традицій, то на сьогодні ставлення до праці у сучасній Японії майже таке, що і в розвинених країнах епохи розквіту промислового виробництва.

Виснажлива праця та перфекціонізм на тлі професійного самовдосконалення є тим, що споріднює дві капіталістичні системи виробництва – західну, основувану на пуританській етиці, та японську, де трудова дисципліна і висока продуктивність зведені до моральних чеснот. Таким чином, постіндустріальний переворот в економіці призведе до «революції» у соціальній культурі не лише багатьох західноєвропейських країн, а й країн азійського регіону. І там, і тут репресія традиційних соціальних інституцій поступається місцем економічному примусу. У контексті вище зазначеного виникає питання про те, хто ж насправді є більш відчуженим від своєї сім'ї: європеець-індивідуаліст чи японець-колективіст? Адже обидва майже все своє життя присвячують професійним звершенням. Або істинним є твердження Бодрійяра про те, що робота для сучасного європейця на кшталт симуляції? Безумовно, до культивування «самонасолоди» надстриманим та дисциплінованим колективістам-азіатам ще дуже далеко. Однак, яким чином японській культурі так довго вдавалося убезпечувати себе від втручання європейських чи американських культурних контрагентів, і разом з тим, від всепоглинаючого капіталу? По-перше, японський постіндустріалізм зумів цілком гармонійно співіснувати з конституційною монархією.

Формально, Японія залишилася відданою ідеалам станового суспільства, з його жорсткою субординацією. По-друге, японці досить тривалий час обмежували економічну самостійність жінок, що також постає одним із найвагоміших пояснень стійкості патріархату, отже японського традиціоналізму. Дипломи престижних університетів та коледжів не відчиняли японкам двері у дослідницькі центри, офіси престижних компаній. Навіть якщо їх наймали на роботу, то виключно на посаду секретарок та тимчасово – до заміжжя. І лише наприкінці ХХ століття становище жінки на японському ринку праці покращилося. Так, у 1999 році в Японії був прийнятий закон, який забороняє дискримінацію за статтю і японське суспільство, як і європейське відразу ж зіштовхнулось із нестримною жіночою емансипацією.

Однак, аналітики тенденцій розвитку глобалізованого ринку зауважують, що як основний конкурент США на світовому ринку Японія втрачає свої панівні позиції: її експорт істотно знизився, натомість зросли державні борги. На кшталт європейським країнам Японія зіткнулася з серйозними демографічними проблемами (швидке старіння населення) та кризою корпоративної культури. А як відомо, вагома кількість літніх людей вимагає збільшення державних витрат на медицину а соціальне забезпечення. Так, у грудні поточного року Токіо був змушений офіційно визнати, що за підсумками третього кварталу економіка країни перейшла у стан рецесії – ВВП знижувався протягом двох кварталів поспіль. При чому, за останні п'ятнадцять років це вже є п'ята рецесія японської економіки. Ще декілька десятиліть Японія вважалася головним азійським тигром. Натомість сьогодні японці не тільки не виправдали оптимістичні сподівання експертів стосовно подальшого розквіту японської економіки, вони поступилися місцем новому економічному лідеру Китаю. Більше того, молоді японці вже більше не витримують важкого навантаження та високих вимог у великих корпораціях. Велика кількість молоді надає перевагу сфері послуг, супермаркетам. На сьогодні вже приблизно 35 % молодого японського населення працює на тимчасовій роботі, і кількість його зростає.

Між тим, що є спільним між потестарною культурою східних країн та азійським корпоративно-патерналізмом? Безумовно, це орієнтація нормативного поля та колективізм. Натомість, якщо за умов східної моделі домінує потестарний примус до «спільноти» та її закону (ймовірно унаслідок відсутності виробничої «параної» промислового капіталізму), то азійська соціокультурна модель, попри свою прихильність до патріархальних цінностей, ґрунтується на «доданій репресії» (Маркузе) – примусі до праці, що і становить її подібність до європейської моделі. Однак, як було з'ясовано, у другій половині ХХ століття, оснований на пафосі людських прав, гуманізмі та праці ліберальна дисциплінарно-гуманістична культура витісняється нарцисично-гедоністичним індивідуалізмом: базис сучасної «західної моралі» (точніше її відсутності) складає споживацький гедонізм, на що орієнтовані усі сучасні суспільні відносини та інститути. Цілковито очевидно, що така форма індивідуалізму протистоїть колективізму східних та азійських культур, у котрих збережені риси традиційної, патріархально-аскетичної культури – *батьківський культ, імператив граничної стриманості, повага до авторитету, чинованування* тощо. Гедоністичний нарцисизм сприяє занепаду, інволюції тих дисциплінарних технік, які здійснювали примус до вимог нормативно-поведінкової культури поза правовим полем, тобто нівелює соціальну культуру як таку. Єдиним інституціональним аргументом на користь «витіснення» залишаються правові інститути.

Структурно-функціональний аналіз азійської соціокультурної моделі як альтернативної «західній» системі поведінкових стандартів та інституціональних механізмів примусу, продемонстрував, що економічна репресія та імператив професійності є тими спільними рисами, які в однаковій мірі притаманні як азійській, так і європейській соціальним культурам. Втім, азійському постіндустріалізму властивий патерналістичний колективізм або корпоративність, поведінкова статика. Високий рівень колективної підтримки та співпраці забезпечує йому збереження чеснот конфуціанської моралі та високий рівень продуктивності. «Фаміліалізм» та корпоративність тут постають найефективнішими формами суспільного контролю, які поки що чинять потужний супротив притаманній європейським спільнотам соціальної атомізації та деградації.

Таким чином, якщо по сьогоднішня соціальна культура ісламського «світу» тяжіє до потестарно-етичної моделі, то соціальні культури азійського конфуціанського постіндустріалізму є лише наближеними до європейського «дисциплінарного гуманізму» через відсутність в них підкресленої персоналізації цінностей. Тут допоки домінує етичний патерналізм, який ґрунтується на принципах жорсткої субординації та колективної підтримки. Як і європейська соціокультурна традиція, азійська поведінкова модель передбачає «негацію» потестарних практик суспільного примусу (у Японії, наприклад, чітко спостерігається скорочення терміну ув'язнення або його заміна на штрафні санкції). Однак, і в постіндустріальній Японії, і в Китаї переорієнтація *агресивного лібідо в економічне русло* супроводжується потужним тиском корпоративної спільноти.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию [Текст] / Ф. Фукуяма; [пер. с англ. Д. Павловой, В. Кирющенко, М. Колопотина] – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. – 730, [6] с.

SUMMARY

The article is about the specifics of the current social culture as an example of the relation of Islamic, Asian and European socio-cultural traditions.

К. ЭЛЬ ГУЭССАБ

АРАБСКАЯ КУЛЬТУРА КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН

Статья посвящена анализу социально-философских проблем управления культурой арабского мира и поиску путей их решения в XXI веке.

Проблеме культуры арабского региона посвящено недостаточное количество исследований. Стоит отметить работы ученых-арабистов: Беляева И.П., Герасимова О. Г., Добродеева Д.Б., Жданова Н.В., Игнатенко АА, Исаева В.А., Левина З.И., Наумкина В.В., Озолинга В.В., Пономарева Д.К., Фатисова В. Л.

Целью написания статьи было выявить основные проблемы, стоящие перед арабскими странами на пути создания современного общества.

Арабский мир представляет собой идеологическую, демографическую, экономическую, культурную, геополитическую мозаику, в которой система государственного правления в разных странах различается в зависимости от господствующей политической доктрины: арабского национализма, социализма, исламизма или либерализма.

На самом деле, несмотря на некоторый прогресс на пути демократии, (в западном понимании термина) в ряде стран, таких как Тунис, Египет, Марокко, Ливан, Алжир, арабские политические и административные системы продолжают страдать от серьезных проблем. Слабое политическое участие, малые изменения во власти, смена руководителей по желанию государства, единые партии, недемократическая избирательная система, концентрация власти в руках некоторых «групп» или «кланов», природу которых едва можно определить; армия, разведывательные службы, семьи и братии, бизнесмены, отколотый от общества парламент, правосудие, подчиняющееся власть имущим, кумовство в политике, «республиканские династии», где пост главы государства передается от отца к