

АЗИН ОРНУУД БА  
ШИНЭТГЭЛ

## ЯПОНЧУУДЫН СЭТГЭЛ ЗҮЙ ТАЙЛАГДАШГҮЙ ОНЬСОГО

М. Нарантуяа, Н. Бадамханд

Япон орон ид шидийн гэлтэй. Тус арлын орны нийт талбай нь АНУ-ын нутаг дэвсгэрийн хоринтавны нэг. ЗСБНХУ-ын нутаг дэвсгэрийн жарны нэг, БНМАУ-ын нутаг дэвсгэрийн дөрөвний нэгтэй тэнцдэг ч эдийн засгийн ер бусын гайхамшигт амжилтаараа шагшигддаг билээ.

«ХХ зууны хоёрдугаар хагасын эдийн засгийн гайхамшиг» хэмээн түүнийг нэрлэдэг нь жирийн хэрэг бишээ. Японы үндэсний банк нь дэлхийн хамгийн том, нэг хүнд ноогдох орлогоороо хамгийн их, валют нь хамгийн тогтвортой.

Тус улсын энэхүү амжилт ололт нь эдийн засаг, нийгэм-улс төр, түүхийн хүчин зүйлүүдийг зөв хослуулсны зүй ёсны үр дүн мөн. Тус орны эдийн засгийн өсөлт хөгжилтийн хамгийн чухал хүчин зүйл нь Японы ажилчдын нөр хичээнгүй хөдөлмөрч зан чанар, бизнесменуудын овсгоо, үйлдвэрлэлийг зохион байгуулах гайхамшигт арга юм.

Гадаадын нэгэн сурвалжлагч японы ажилчнаас яаж ийм хөгжилтөнд хүрсэнийг асуухад «ажилласаар байгаад нэг өглөө сэрэхэд ийм болсон байв» гэж хариулсан байдаг. Япончуудыг «ажилчин зөгий», «ажлын донтой» хэмээсэн нь ч учиртай. Хөдөлмөрлөх нь тэдний хувьд зайлшгүй төдийгүй амин чухал хэрэгцээ нь байдаг. Эдийн засгийн өсөлтийн өндөр хурдацын үе дэх (1951—1973) японы пүүсүүдийн бахдам амжилт нь пүүсийнхээ эрх ашгийн төлөө амь биеэ ч огоорон зүтгэдэг ажилчин, албан хаагчдын армид л оршиж байсан билээ.

Зах зээлийн системд шилжиж буй өнөөгийн нөхцөлд юуны өмнө мэргэжилдээ чин үнэнч, өндөр мэргэжилтэй, өргөн мэдлэгтэй, дадлага арвинтай байх шаардлагатай. Үйлдвэрлэл хоорондын ширүүн өрсөлдөөн нь хүч чадлаа бүрэн дайчилж шургуу хөдөлмөрлөхийг шаарддаг. Япон хүн жилд дунджаар 2168 цаг ажилладаг нь АНУ, Баруун европын ажилчдаас 200—500 цагаар илүү байна<sup>1</sup>. Ажил төрөлдөө өөриймсөг сэтгэлээр хандаж пүүстээ чин үнэнч зүтгэх нь тухайн ажилтан тогтвор суурьшилтай ажиллаж маргаашдаа итгэх итгэл төрүүлэхэд шууд нөлөөлдөг. Иймд тэд үр бүтээлтэй хөдөлмөрлөх нь хувь хүн миний үүрэг хэмээн үзэж, сайтар, ухамсарладаг.

Он удаан жилийн хөдөлмөр, зүтгэл чармайлттай цалин хөлс шууд хамааралтай байдаг. Ажилчин албан хаагчдын чадавхийг аль болох дээд зэргээр дайчлах зорилгоор цалингийн төрөл бүрийн хэлбэр уламжлалт, шинэ хосолсон системийг чадварлаг ашигладаг юм. Уламжлалт систем ёсоор цалингийн хэмжээ зөвхөн хөдөлмөрийн хэмжээ, чанараас төдийгүй, тухайн ажилтны нас, хүйс, ажилласан хугацаа, боловсролын түвшин, гэр орны байдлаас шалтгаалдаг. Ажлын үр дүнгээс шалтгаалж янз бүрийн нэмэгдэл (хувь хүний болон хамт олны ажлын үзүүлэлтэд үндэслэн олгох нэмэгдэл) тухайлбал, албаны нэмэгдэл (албан тушаалын, тусгай ажлын мэргэжлийн ур чадварын нэмэгдэл) амьдрал тус болоход зориулсан нэмэгдэл (гэр бүлийн, тээврийн, орон сууцны) албан ажлаа хичээл зүтгэл, үр бүтээлтэй онц гарамгай хашсаны нэмэгдлээс гадна жилийн эцэст болон хагас жи-

лээр 2—3 сарын цалинтай тэнцэх шагналын (bonus-бонас) хэлбэр бий. Тусгай зөвшөөрөлтэйгээр ажлын бус цагаар болон амралтын өдрүүдэд ажилласан тохиолдолд цалингийн 25-аас дээш хувийн нэмэгдэл олгодог. Цалингийн шинэ систем нь хөдөлмөрийн тоо чанараар үнэлэх зарчимд түшиглэдэгээрээ уламжлалт системээс ялгаатай. Ажилчин албан хаагчдын цалин хөлсний ихээхэн түгээмэл, шинэ хэлбэр нь үйлдвэрлэлийн даалгаврыг биелүүлэхээс хамарсан цалингийн систем юм. Үүнд ажлын хэмжээ гүйцэтгэх нарийн цаг хугацаа тогтоон, цалингийн нийт фонд ажилчин нэг бүрийн ажлын гүйцэтгэлийг мэргэжлийн зэрэглэлээр тодорхойлно. Тогтоосон хугацаанд бүхий л зорилтыг биелүүлсэн цагт л цалинг бүрэн олгодог. Иймээс тухайн хамт олон бүхий л хүчээ дайчлан ажилладаг, Нарийн шалгалт авч, өндөр зэрэгтэй болсон нөхцөлд л цалинг нэмнэ. Бүх зорилтыг тодорхой хугацаанд биелүүлбэл дээрх зэргийг авах болзол хангагдаж цалин нэмэгдэнэ.

Цалингийн уламжлалт болон орчин үеийн хэлбэрүүдийн зэрэгцээгээр уг 2 хэлбэрийг хосолсон системийг нэвтрүүлж байна. Одоо үйлдвэрийн газрын болон хөлсний ажилчны аравны нэг нь тус тус цалингийн уламжлалт хэлбэрт хамрагдаж байгаа боловч тэдний тоо хорогдох хандлагатай байна. Үүний зэрэгцээ улам олон үйлдвэрүүд уламжлалт хэлбэрээс татгалзаж хөдөлмөрийг бодитой үнэлдэг шинэ хэлбэрт орж байна. Одоо цалингийн шинэ хэлбэрт Японы бүх үйлд вэрийн газрын тавны хоёр гаруй нь, нийт хөлсний ажилчдын бараг тэн хагас нь хамрагдаад байна.

Ажилчин албан хаагчдын хүчийг бүрэн дайчлахад ажлын цагийг нягтруулж, цөөн тооны тэргүүний ажилтнуудыг шилж ажиллуулах зэ рэг зохион байгуулалт, техникийн аргыг өргөн хэрэглэж байна. Ажлын цагийг нягтруулах систем нь ажилтан ажил эхлэхээс хэдэн минутын өмнө ажлын байрандаа заавал байх, ажил хийх бүх бэлтгэлээ хан гах, нэг секундыг ч гарздахгүй болон сул зогсохгүйд чиглэгддэг. Уг зарчмыг үл баримталбал цалингий нь хасах, тэр ч байтугай ажлаас халах хүртэл хатуу арга хэмжээ аван шийтгэдэг байна.

Ажлын хэт ачаалалд орж, ажлын явцад сульдан ядрах болсоны улмаас тус оронд ажлын 5 өдөр тогтооход аяндаа хүргэв. Гэвч ажлын 5 өдрийн систем нь зөвхөн томоохон үйлдвэрүүдэд бүрэн нэвтрээд байна. Одоо японы ажилчдын 30% нь 7 хоногт 5 өдөр ажиллаж байна.<sup>2</sup> Ихэнх үйлдвэрийн газруудад амралтын нэг өдрийг ажилчдын мэргэжлийн төвшин, техникийн мэдлэгийг дээшлүүлэх, мэргэжлийг боловсронгуй болгох, шинэ бүтээл, оновчтой санал гаргахад зориулж байна.

Цөөн тооны тэргүүний ажилтнуудыг шилж ажиллуулах зарчим нь техник тоног төхөөрөмж шинэчлэгдсэн нөхцөлд цөөн ажилчид их хэмжээний ажил хийх боломжтой гэдэг зарчимд үндэслэдэг. Иймээс хөдөлмөрийн үр ашиг дээшилж өрсөлдөөн хурцдахад хүргэх нь мэдээж.

Ажилтнуудыг үр бүтээлтэй ажиллуулахын тулд тэдэнд үзэл суртлын талаар нөлөөлөх систем бий болжээ. Тухайн пүүсийн ажилтан пүүсийнхээ эзнийг эцгээ гэж үздэг тул эцэгтэй үнэнч байх нь зүйн хэрэг юм. Пүүсийн эзэн албан тасалгаандаа тусгаарлагдан суух бус ажилтнуудаас ялгарахгүй хувцаслан үргэлж тэдний дунд байдаг. Мөн доороос гарах саналыг онцгойлон анхаарч үздэг. Сүүлийн үед эзэн ажилтан хоёрыг улам ойртуулахын үүднээс «шачёо сан» буюу «даргаа» гэж дуудалгүй энгийн байдлаар нэрээр нь дуудах гэх мэт өөрчлөлт гарч байна. Пүүсийн ажилтан пүүсээрээ овоглож явдаг Томоохон нэртэй пүүс нь бусад пүүстэй харьцуулбал хөдөлмөрийн нөхцөл сайн,

цалин өндөр, хангамж сайн зэрэг давуу тал ихтэй тул сургууль төгсөөд ийм пүүсэнд ажиллах сонирхолтой хүн их байдаг. Сүүлийн үед цалин өндөр пүүс, албан газарт ажиллахыг хүсэн тэмүүлэх нь олширч байгаа нь ойлгомжтой. Компанидаа чин үнэнч, ажилдаа хичээл зүтбүтээгэлтэй, ололт амжилтаараа бахархдаг үзлээр (Кайшя ай сэйшин) ажилтан, ажилчдыг хүмүүжүүлдэг. Түүнээс гадна хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, гологдлыг бүрмөсөн арилгах, бүтээгдэхүүний чанарыг сайжруулахын төлөө зэрэг эх оронч хөдөлгөөн 1960-аад оны эхнээс дэлгэрч, чанарын төв байгуулагдаж салбарууд нь бүх байгууллагуудад бий болсон. Эдгээр арга хэмжээний мөн чанар нь тодорхой ажилчин, албан хаагч төдийгүй, үйлдвэрийн нийт хамт олны хөдөлмөрийн чадавхийг эрчимжүүлэхэд оршино.

Ажилтнуудад сэтгэл санааны талаар нөлөөлөхөөр «хамт олны доторхи хүнлэг, энэрэнгүй зан чанар»-ыг төлөвшүүлэх явдал онцгой байр эзэлдэг. Амралтын өдрөөр удирдах ажилтнуудтай хамт хотын захад гарч амрах, ажилтнуудад төрсөн өдрөөр нь баяр хүргэн, хувийн асуудалд нь зөвлөлгөө өгөх, үйлдвэрийн газраас мөнгө гаргаж ажилтнуудад эмнэлгийн үйлчилгээ үзүүлэн мөн хуульч, сэтгэл зүйч нарыг урьж зөвлөлгөө өгүүлэх, тухайн үйлдвэрийн газрын орлогыг хуваарилахад ажилтнуудыг оролцуулах (хүмүүст тус үйлдвэрийн хувьцааг зарах) зэрэг хөдөлмөр зохион байгуулалтын янз бүрийн арга хэлбэр нь зүй зохистой, үр дүнтэй байгаа нь маргаангүй юм.

Японы томоохон пүүсүүдийн туршлагаас үзэхэд хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх нэн чухал хүчин зүйл нь хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах төдийгүй үйлдвэрийн удирдлага ажилтныхаа өөрөөр хэлбэл, ажлын бүтээлч талыг нь хэрхэн анхаардагт оршдог гэж дүгнэж болох юм.

Японы пүүсүүдэд боловсон хүчнийг ялгавартай бэлтгэх систем тогтоосон нь хувь хүний авьяас чадвар, ололтыг нарийн үнэлэн, ирээдүйд захиргааны шугамаар ажиллах авьяастай ажилтнууд, үйлдвэрлэлийн хүрээнд үр дүнтэй ажиллах ажилтнууд гэж хувааж бэлтгэдэг. Мэргэжлийн мэдлэг чадвар өндөр, тэргүүний техник технологи эзэмших чадвартай ажилтныг захиргааны ажил хийлгэж цаг алдуулснаас шууд хөдөлмөрийн талбарт ажиллуулах нь үр дүнтэй гэж японы үйлдвэрийн эзэд үздэг байна. Ялангуяа сүүлийн жилүүдэд ажлын бүтээлч талыг эрхэмлэн чухалчилж байгаагаас өнөө үед мэргэжилтэн бэлдэх энэ систем нь анхаарал татаж байна.

Япончуудын үр бүтээлтэй хөдөлмөрлөдөг нь амралтаа зүй зохистой өнгөрүүлж чаддагтай холбоотой юм. Япончууд дунджаар 15 өдрийн амралттай боловч ажлын шаардлагаар зөвхөн 10 өдрийг нь зохих ёсоор эдэлдэг. Гэтэл Америкт 20, Англид 23, Германд 30 өдрийн амралттай. Удаан хугацаагаар ажлаасаа хөндийрнө гэдэг япончуудын ой ухаанд багтдаггүй бололтой. Ажилчдын олонхи нь амралтаа 3 хэсэг болгож, баяр ёслолын өдрийг тохиолдуулан амрахыг илүүд үздэг байна. Ихэнх хүмүүс шинэ жилээр 12-р сарын сүүлчээс 1-р сарын эх хүртэл 5-7 өдрийг төрсөн нутагтаа буюу хилийн чанадад тухайлбал, Гавайн арал, Сингапур, Гонконг, Австрали зэрэг оронд өнгөрүүлэхийг эрмэлздэг. «Алтан 7 хоног» гэж нэрлэдэг 4-р сарын эцэс, 5-р сарын эхний 7 хоногт тэд амрах бүр ч дуртай, 7, 8 сард япончууд рашаан-сувиллын газар, далайн эрэгт 5—7 хоног амрахаар явцгаадаг.

Хамтарч эвсэг үзлээр төлөвшүүлэх хамт олны дотор эрүүл саруул уур амьсгалыг хөгжүүлэн батжуулахын тулд жилд 2-3 удаа амралтын өдрөөрөө нутаг орон дотроо пүүсийнхэнтэйгээ аялалаар явдаг (спорт, жуулчлал, халуун рашаанд очих зэрэг. Томоохон пүүсүүд

ажилчдаа хилийн чанадад (Гонконг, Өмнөд Солонгос) явуулж амраадаг. Зардлыг цалингаас нь суутгах буюу заримдаа пүүсээс гаргадаг. Японы үйлдвэрийн газруудад хөдөлмөрийн бүтээмж маш өндөр, ажлын ачаалал харьцангуй их ч урт наслалтаар дэлхийд тэргүүн байранд ороход нь өчүүхэн ч саад тотгор болдоггүй. Үүнд л япончуудын нэгэн нууц нь байгаа юм. Эдүгээ япон эрэгтэй хүний дундаж нас 75,5, (АНУ-д 71,3, Англид —71,8, Германд 71,5), эмэгтэй хүнийх 81,3° байна. Япончууд ийнхүү атаархам урт нас зооглодог нь эмнэлгийн дээд зэргийн үйлчилгээ, зөв зүй зохистой хооллолт, нийгмийн онц ноцтой түгшүүрт байдал төдийлөн гардаггүйтэй холбоотой. Эмнэлгийн үйлчилгээ хүн бүхэнд хүрдэг. Япон хүн бүхэн хаан нь ч бай, хаалгач нь ч бай дуртай эмнэлэгтээ үзүүлэн эмчлүүлж сар бүр эрүүл мэндийн даатгал төлдөг. Эмчид үзүүлэх, эмчлүүлэх зардал нь эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдвал хөнгөлөлттэй тусдаг байна.

1000 нярай хүүхэд тутмын зөвхөн 5 нь энддэг. (АНУ-д 10, Францад 7,6, Англид 9,4).

Бие эрүүл бол сайн ажиллаж чадна гэдгийг сайтар ухамсарлан ойлгодог. Тийм ч учраас биеийн тамираар хичээллэхийг ус, агаар шиг шаардлагатай гэж ойлгодог. Эрүүл мэндээ анхаарч өөртөө хяналт тавьж, бие бялдраа нарийн дэглэмийн дагуу чийрэгжүүлж биеийн тамирын дасгал тогтмол хийж байхыг япончууд чухалчилдаг. Хаана л бол хаана биеийн тамирын төвтэй тул тэнд усанд сэлж, газрын теннис тоглон аэробик хийж болно. Орон нутагт бол үнэ төлбөргүй хичээллэдэг. Учир нь үүнийг татвараас тооцдог.

Урт наслахын бас нэг нууц нь зөв зохистой хооллох явдал юм. Япончууд мах, чихэр, өөх тос бага хэрэглэдэг. Нэг өдөрт ноогдох хоолны илчлэг 1985 онд 2053 килокалори байгаа нь шинжлэх ухааны үндэслэлтэй гаргаж ирсэн норм (2010 килокалори) руу дөхөж очиж бай на<sup>4</sup>. Тутарга, жимс, ногоо, загас болон далайн ургамал зонхилон хэрэглэдэг. Тэр тусмаа хоол ундныхаа зөв зохистой хэмжээг нарийн тохируулдаг. Радио, телевизээр энэ талаар нэвтрүүлж, мэргэжилтний санал бодлыг түмэнд түгээдэг. Сүүлийн үед дэлгүүр, зоогийн газар, ажилчны гуанзанд хоолны илчлэгийн зааврыг хананд хадах боллоо.

Үнэт цаг хэмнэх, ажил хийх хүчээ түргэн сэлбэхэд олон тооны хоол, цайны газар, түргэн үйлчилгээний цэг алхам тутамд тааралддаг нь их ач холбогдолтой. Ялангуяа худалдааны гудамж, газар доорхи гарц, метро, төмөр замын буудал, их дэлгүүрүүдийн дээд давхар зэрэг хүний хөл хөдөлгөөн ихтэй газар хоолны газар, жижиг кофе байдаг. Буцалсан ус хийгээд 5 минутын дараа бэлэн болчихдог хоол, 1 удаа хэрэглэхэд зориулсан хоол, ундааны зүйл, савласан хоол (о-бэнто) хааяагүй их дэлгэрсэн байдаг. 24 цагаар ажилладаг хүнсний дэлгүүр, шөнийн явуулын гуанз байдаг бөгөөд энэ нь үйлчилгээг ард түмэнд хүргэж байгаагийн нэг тод илрэл мөн.

Ахуйн үйлчилгээний дээд зэргийн зохион байгуулалт, үйлчилгээний салбар дахь ажилтнууд ажилдаа өөриймсөг, үнэнч хандаж нүүрэндээ мишээл тодруулан уриалаг, соёлч боловсон харьцдаг нь үйлчлүүлэгчид баяр бэлэглэн, өөрөө сэтгэл санаагаар тайван ажиллаж амьдрах, бухимдлаас зайлсхийх, өвчин эмгэгээс сэргийлэх бас нэг хүчин зүйл болдог.

Япон шиг амжилтанд хүрье гэвэл зөвхөн япон хүн шиг ажиллахад л хангалттай бус харин япон сэтгэхүйгээр ажиллах хэрэгтэй гэж английн нэгэн пүүсийн ажилтан өгүүлжээ. Япончуудын ертөнцөд нэвтрэхэд бэрх, тэд хаана ч байсан өөрсдийн халуун амиараа (учива) тусгаарлагдмал байж, гадаадынхантай тодорхой зайнаас харьцдаг.

Япончууд бусдад төвөг удан, дарамт учруулахаас их болгоомжилдог. Тэд нийгэмд амьдрахдаа хэрэв их сургуульд сурч байвал их сургуулийн, пүүс бол пүүсийн, гэр бүл бол гэр бүлийн нэгэн салшгүй хэсэг болдог. Өөрөөр хэлбэл сурч, ажиллаж, амьдарч байгаа тухайн газартай амин судсаар холбоотой байна гэсэн үг. Ер нь нийгмийн аль нэг группт үл харьяалагдана гэсэн ухагдахуун япончуудад их жигтэй санагдана. Япон хүний хувьд өөрийгөө бодсон аминч зан бус үндэсний пүүсэрхэг эсвэл гэр бүлсэг зан нь давамгайлж явдаг. Жишээ нь: Нэг группийн гишүүний амжилт нь ч тэр, шившигт үйл явдал ч тэр нэг хүнийх бус бүх гишүүдийнх гэж тооцогддог. Нөгөө зүйл бол «омоияри» буюу бусдын сэтгэлийг ойлгох чадвар юм. Өөрөөр хэлбэл баярлахад нь цуг баярлаж, өвдөхөд нь цуг зовж тэдэнд туслан, хүслийг нь биелүүлэх гэсэн үг. «Омоияри» гэдэг нь хэрэв тухайн хүний хувийн бодол, санал нь бусдын сонирхол, үзэл бодолтой харшиж байвал өөдрөг үзлийн үүднээс нөгөө хүндээ найр тавин түүнд эвтэй, аятай байлгахын тулд өөрийн хүслийг хазаарладаг. Тэр хүний оронд өөрийгөө тавьж нөгөө хүнээ ойлгох явдал юм.

Эелдэг, ялдамхан зан чанар нь ёс суртахууны өндөр соёл, япон үндэстний гойд шинж юм. Япончуудын бүхий л ёс зүй нь хариуцсан ажилдаа эзний сэтгэл гарган, хүлээсэн үүрэгтээ үнэнч байхад тул гуурладаг.

Гэвч эдийн засгийн энэхүү бахдам амжилт нь япончууд ямар ч бэрхшээлгүй толгой өвдөхгүй аж төрдөг гэж ухвар мөчид ойлговол эндүүрэл болно. Амьдралын зарим үзүүлэлтээр япончууд өрнөдийн орнуудаас ялгаатай юм. Орон сууцны асуудал нь орчин үеийн японы нийгмийн хамгийн хурц асуудлын нэг болоод байна. Засгийн газраас 1990 онд хийсэн судалгааны үр дүнгээс үзвэл хувийн байшингийн 2,8% хөлсний байшингийн 21,2% нь хамгийн наад захын хэмжээнд ч (4 хүн тутамд 50 ам дөрвөлжин метр ашигтай талбай ноогдох нь японд хамгийн наад захын хэмжээ гэж тооцогдоно) хүрэхгүй байна.

Швейцарийн «Юнион банк»-ны судалгаагаар 5 том хотыг (Токио, Парис, Франкфурт, Нью-Йорк, Лондон, ажилчдын цалинг жишиж үзэхэд Токиогийн нэг хүний цалин хамгийн өндөр байв. (Цагт 10,7 доллар). Гэвч тийм цалингаар Нью-Йоркт Токиогийнхоос 2 дахин их, Парист 35% илүү бараа худалдан авна. Үүнээс үзэхэд цалингийн тоон илэрхийлэл, худалдан авах чадварын ялгааг тодорхой ойлгох юм. Эцэст хэлэхэд энэ бүх сайны хажуугаар саар гэгчээр саяхан энэ оны эхээр «Асахи» сониноос явуулсан Япон хүний зан төрхийн талаархи санал асуулгын үр дүнг сонирхвол дийлэнх нь япон хүн эдийн засгийн амжилтандаа нүд нь гялбан бардагнаж, ихэмсэг давилуун зан гаргах, бусдыг үл ойшоох бие тоох хандлага цухалзаж байгааг цохон тэмдэглэснийг сэтгэл эмзэглэн дурдахад илүүдэхгүй буй заа.

Япон үндэстэн, япон ажилчнаас бидний тусган авч хэрэглүүштэй зүйл:

- ажлын цаг нарийн барих, ажилдаа үнэнч зүтгэх, ялангуяа олон хоршоолол, пүүс байгуулагдаж байгаа өнөөгийн нөхцөлд;
- ямар ч юманд хариуцлагатай хандах, амласан амлалтаа яг таг биелүүлэх, хэлэхэд амар, хийхэд хэцүү гэдгийг санаж, нарийн ул суурьтай бодож байж амлалт өгөх, за гэвэл ёогүй байх;
- ямарваа нэг юмыг бага, жижиг гэж үзэн тоомжиргүй байхыг цэглэх;
- Япон төдийгүй ямар нэг улстай ажил төрлийн хэлхээ холбоо тогтоохын өмнө тухайн орны тухай зохих мэдлэгтэй болох;

— Тэдний хөдөлмөрлөх, аж төрөх ёсноос судлан, ажил амьдралдаа тусгах,

Бид социалист аж төрөх ёс гэж олон арван жил ярьж ирсэн ч энэ нь зөвхөн уриа, лоозон, яриа болон цаасан дээр үлдсэн.

Цагаа нарийн барьж үргэлж инээмсэглэж явахыг сурах хэрэгтэй гэж Монголд ажилладаг нэг япон хүн ярьж байсан билээ. Боловсон амрах асуудлыг цаашид бодолцох нь зүйтэй болов уу. Нэг мөсөн сарын амралтаа эдэлсэн нь дээр үү, эсвэл тасалж өнгөрүүлсэн нь дээр үү гэдэг талаар бодууштай.

1. Imidas, 1990, Tokyo p. 150
2. Макино Нобору «Кюужюү нэндай но Ниппон» (90-ээд оны Япон) Токио, 1989,
3. Макино Нобору «Кюужюү нэндай но Ниппон» (90-ээд оны Япон)
4. Imidas 1990, Tokyo p, 1155