

ШВЕДСКАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

***РАБОТУ ВЫПОЛНИЛИ СТУДЕНТЫ
ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РФ, ФЭФ,
ГРУППЫ КФ1-2:***

ГАЛЧЕНКОВА ЕЛИЗАВЕТА

ДЕМЬЯНЕЦ ЕГОР

ПОЛТОРАЦКАЯ АНЖЕЛИКА

СЕМКО ПОЛИНА

ЧУПСА ПОЛИНА

ЧЕЛОВЕК – НА ПЕРВОМ МЕСТЕ!

- Самым важным отличием шведской модели от других стилей менеджмента является **вывод на первый план в деловой среде самого человека**. Это отражает эгалитарные ценности скандинавов и понимание того, что без креативности и напряженного труда работников даже самый эффективный стиль лидерства перестает быть таковым.



ДВА ШВЕДСКИХ ИДЕАЛА

РАБОТА



Работа для шведа всегда является
смыслом жизни

ЗАКОН



Строгая приверженность букве
закона в Швеции — явление
уникальное

ОТСУТСТВИЕ ИЕРАРХИИ

Шведский стиль менеджмента отличается меньшей по сравнению с другими культурами иерархичностью: неформальность в отношениях, незначительная разница в статусе менеджеров и работников, нестрогое и неформальное планирование организационной структуры.




Так, например, с утверждением о том, что для эффективных трудовых отношений зачастую бывает **необходимо несоблюдение иерархического порядка**, не согласились **22% опрошенных шведских менеджеров** и **75% — итальянских.**

КОНТРОЛЮ – НЕТ!

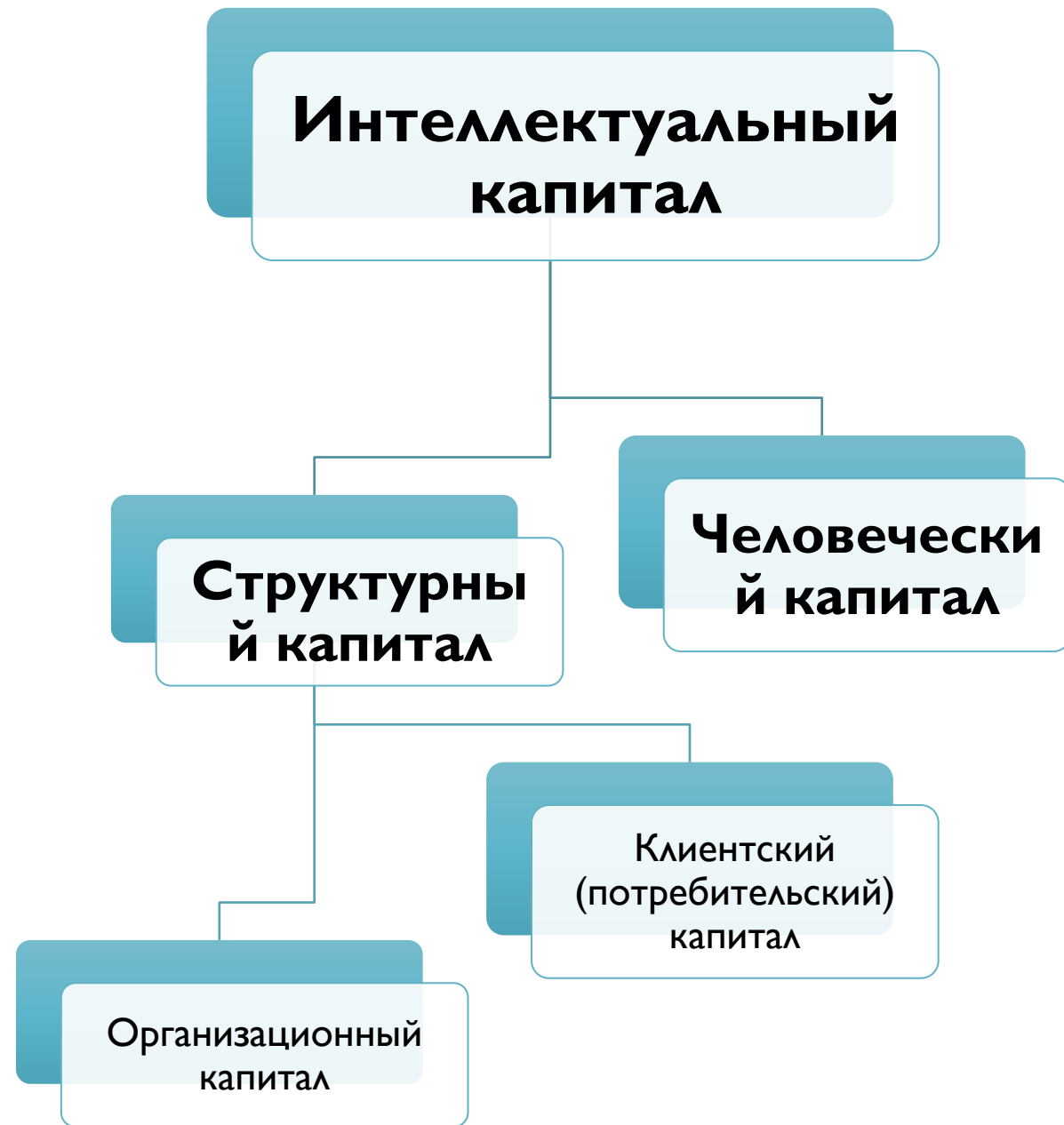


- Когда менеджеры пытаются контролировать работников, которые по сути не приемлют каких-либо форм строгого контроля, то вряд ли можно говорить об эффективном стиле управления.
 - Людям внушают идею о равных правах и равной их значимости, о том, что никому не дозволено выделяться. Успешный швед — совершенно не обязательно богатый или прославленный швед.



ДАЖЕ В КРУПНЫХ ШВЕДСКИХ
КОМПАНИЯХ КОНТРОЛЬ
ВЫГЛЯДИТ НЕФОРМАЛЬНЫМ И
НЕЯВНЫМ.

**БОЛЬШЕ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ
КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
КОТОРЫЕ ДОПОЛНЯЮТ И ИНОГДА
ЗАМЕНЯЮТ КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ОЦЕНКИ.**



НОВАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОНЯТИЯ «КАПИТАЛ».

Шведская страховая компания Skandia стала одной из первых организаций, которая на практике применила концепцию интеллектуального капитала и предприняла попытку измерить отдельные его составляющие. Начиная с 1996 г. в годовом отчете, Skandia представляет собственный интеллектуальный капитал

Все важные решения обсуждаются с представителями работников и сотрудников. И согласуются с профсоюзами.

Все стороны, вовлеченные в процесс принятия решения, должны быть проконсультированы.

Все нюансы и дополнения должны открыто обсуждаться прежде, чем быть окончательно утвержденными.

Работники должны быть проинформированы о принятом решении.

КОНСЕНСУ С

Шведские менеджеры не любят отдавать приказы. Считается, что работники могут делать самостоятельные выводы и заключения в пределах своей ответственности.


Обязательное информирование является базовым требованием шведского закона.

КАЖДЫЙ РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО ПРЕДЛАГАТЬ РЕШЕНИЕ.

Процесс принятия решений, осуществляемый путем переговоров и взаимного приспособления, занимает достаточно много времени.

Так, например, сопоставление особенностей принятия стратегических решений в Великобритании и Швеции показало, что шведы затрачивают вдвое больше времени, причем не только на идентификацию стратегических проблем (37 месяцев против 17 в Великобритании), но и на принятие решений (соответственно 23 и 13 месяцев).





ШВЕДСКИЙ СТИЛЬ
МЕНЕДЖМЕНТА МОЖНО
СВЕСТИ К ДВУМ НАИБОЛЕЕ
ВАЖНЫМ ЭЛЕМЕНТАМ:

**ДЕЛЕГИРОВАНИЕ И
КОУЧИНГ**

ДЕЛЕГИРОВАНИЕ И КОУЧИНГ

- **Делегирование** предполагает наделение полномочиями и ответственностью людей, которые работают на вас, принятие решений совместно с ними и поощрение их инициативы.
- **Коучинг** призван повысить эффективность работы подчиненного за счет самостоятельного решения им проблем, препятствующих достижению цели, и увеличения его мотивированности на достижение результата.



ВЫВОД

Конечно, шведская модель имеет свои внутренние противоречия:

- Работникам нужно предоставить простор для принятия собственных решений, но при этом надо четко определить границы, через которые они не должны переступить.
- Работников нужно наделить полномочиями для выполнения работы. Но если наделить их чрезмерными полномочиями без должной подготовки и необходимых навыков, они могут совершать серьезные ошибки.

Однако если достигнут баланс в этих направлениях, то получится очень эффективная модель, высвобождающая и раскрепощающая креативность и таланты всех работников.

**БЛАГОДАРИМ
ЗА
ВНИМАНИЕ!**