

# Шведская модель управления



Работа студента  
1 курса ГУиПР  
Цыбулевского Андрея



**ERICSSON**



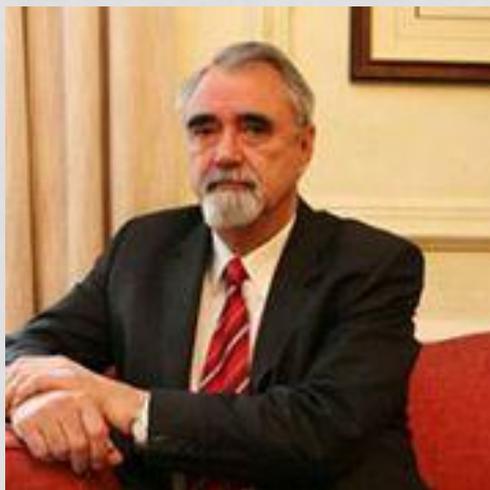
**Electrolux**



**VOLVO**



Эрикссон, Ларс Магнус



Перси Барневик



Пех Гилленхаммар

# ЦЕННОСТИ ШВЕДСКОЙ КУЛЬТУРЫ

## РАВЕНСТВО

Все люди ценны, независимо от разных возможностей.

## ЗАКОН ЯНТЕ

1. Не думай, что ты что-то собой представляешь
2. Не думай, что ты лучше нас
3. Не думай, что можешь чему-то нас научить

## LAGOM

«В меру»,  
«достаточно»

# ОСОБЕННОСТИ ШВЕДСКОЙ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ

НИЗКАЯ  
ДИСТАНЦИЯ  
ВЛАСТИ

КОЛЛЕКТЕВИЗМ

НЕФОРМАЛЬНЫЙ  
ХАРАКТЕР ВЕДЕНИЯ  
БИЗНЕСА

# СТИЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА В ШВЕДСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Самым важным отличием от других стилей менеджмента является рассмотрение человека в деловой среде на **первом месте**.

## ИЕРАРХИЯ

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

## КОНТРОЛЬ

- Даже в крупных шведских компаниях контроль выглядит неформальным и неявным
- Больше используются качественные показатели, которые дополняют и иногда заменяют количественные оценки.

# ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ И КОНСЕНСУС

## «ЗАКОН СОГЛАСОВАННОГО РЕШЕНИЯ»

- 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 по принимаемому решению должны открыто обсуждаться прежде, чем быть окончательно утвержденными.
- Работники должны быть проинформированы о принятом решении.

# ДЕЛЕГИРОВАНИЕ И КОУЧИНГ

## ДЕЛЕГИРОВАНИЕ

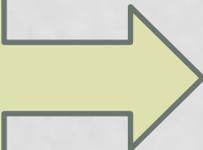
Делегирование предполагает наделение полномочиями и ответственностью людей, которые работают на вас, принятие решений совместно с ними и поощрение их инициативы.

## КОУЧИНГ

Коучинг позволяет каждому ощутить себя членом команды, и призван повысить эффективность работы подчиненного за счет самостоятельного решения им проблем и достижения результата. Менеджер предпочитает рассматривать себя больше в качестве наставника (коучера), чем руководителя, и поэтому он часто передает ответственность и полномочия своему персоналу.

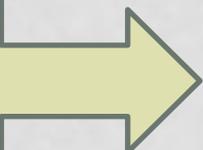
# ВНУТРЕННИЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ

РАБОТНИКАМ НУЖНО  
ПРЕДОСТАВИТЬ ПРОСТОР  
ДЛЯ ПРИНЯТИЯ  
СОБСТВЕННЫХ РЕШЕНИЙ



НО ПРИ ЭТОМ НАДО ЧЕТКО  
ОПРЕДЕЛИТЬ ГРАНИЦЫ, ЧЕРЕЗ  
КОТОРЫЕ ОНИ НЕ ДОЛЖНЫ  
ПЕРЕСТУПАТЬ

РАБОТНИКОВ НУЖНО  
НАДЕЛИТЬ  
ПОЛНОМОЧИЯМИ ДЛЯ  
ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ



НО БЕЗ ДОЛЖНОЙ  
ПОДГОТОВКИ И  
НЕОБХОДИМЫХ НАВЫКОВ,  
ОНИ МОГУТ СОВЕРШАТЬ  
СЕРЬЕЗНЫЕ ОШИБКИ