

ШВЕДСКАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

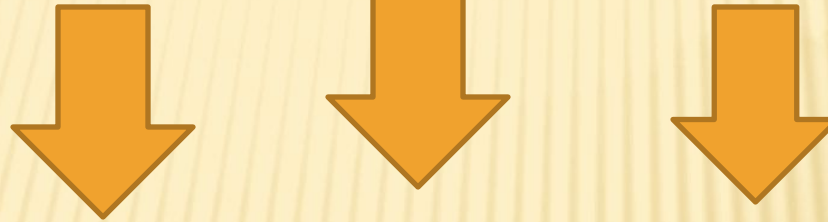
ШВЕДСКАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

- Это весь комплекс социально-экономических и политических реалий в стране с ее высоким уровнем жизни и широким масштабом социальной политики. Таким образом, понятие "шведская модель" не имеет однозначного толкования.

ШВЕДСКАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

- Смешанный характер шведской экономики, сочетающей рыночные отношения и государственное регулирование, преобладающую частную собственность в сфере производства и обобществление потребления.

Цель



Полная занятость и
выравнивание доходов

"ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ СОЦИАЛИЗМ",

- Социализм, основанный не на ликвидации частной собственности и радикальном изменении управления производством, а на осуществлении государством функции перераспределения национального дохода в соответствии с приоритетом общественных потребностей в целях достижения большего социального равенства.

ПРИОРИТЕТ



Решение проблем
социальной обеспеченности
своих подчиненных,
работников предприятий и
фирм.

СУЩНОСТЬ ШВЕДСКОЙ МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

Государство не
вмешивается в
производственную
деятельность предприятия

СУЩНОСТЬ ШВЕДСКОЙ МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

Активная политика на рынке
труда должна свести к минимуму
социальные издержки рыночной
экономики

СУЩНОСТЬ ШВЕДСКОЙ МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

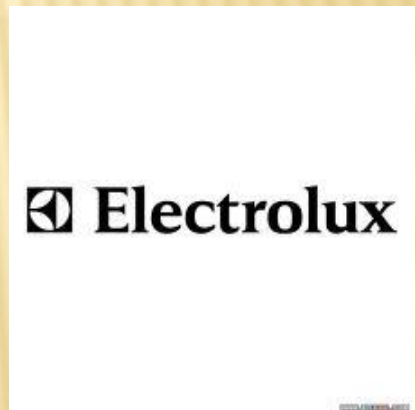
Упор делается на
инфраструктурные
элементы и коллективные
денежные фонды.

СУЩНОСТЬ ШВЕДСКОЙ МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА

Специфика отношений между
трудом и капиталом на рынке
труда

СТИЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

Рассмотрение человека в деловой среде
на первом месте



СТИЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

Равенство

**Все люди ценны,
независимо от их
разных возможностей**

ОТЛИЧИЕ

- 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.

ОТЛИЧИЕ

Контроль. Даже в крупных шведских компаниях контроль выглядит неформальным и неявным.

ПРОТИВОРЕЧИЯ

- 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 переступать.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

- Необходимость рассматривать именно как шведскую модель, ибо она связана с некоторыми важными культурными характеристиками шведской нации. Далее, как было отмечено выше, шведы весьма успешно адаптируются к условиям неопределенности. Они не склонны преувеличивать свое положение в служебной иерархии. Все это дает возможность руководителям наделять широкой ответственностью своих подчиненных в сфере бизнеса

ЦЕЛИ

- 1) Полная занятость и равенство
- 2) Сочетание общих рестриктивных мер и активной политики на рынке труда
- 3) Всеобщая политика благосостояния и профсоюзная политика солидарности в области
- 4) Полная занятость без инфляции
- 5) активная политика на рынке труда.