

Den svenska arbetslivskulturen och ledarstilen

*Мигаленя С. Д., студ. III к. БГУ,
науч. рук. Саковец М. С., ст. преп.*

Det tros att skandinaviska chefer har sin egen ledarstil precis som man talar om den amerikanska eller japanska stilen. Den svenska ledningsmodellen vars effektivitet kan ses i framgångsrika historier från världsberömda företag (Ericsson, Sandvik, Electrolux, IKEA, SAS, Tetrapak, Volvo) drar till sig stor uppmärksamhet.

Men i det här fallet är vi intresserade av följande: bestämmer kulturella särdrag verkligen den svenska ledningens effektivitet? Hur påverkar kulturella värden den svenska ledningsmodellen?

Bland grundläggande svenska värderingar som återspeglas i den svenska arbetslivskulturen och ledarstilen kan man nämna jämlikhet och jämställdhet, hänsyn till andra, Jantelagen, lagomprincipen och självkritik [1].

Den viktigaste skillnaden från andra ledningsstilar är i första hand hänsyn till en person i en affärsmiljö. Det är inte lämpligt för den svenska chefen att lägga sin personlighet eller sina åsikter över dem som han är ledare för. Det är en förklaring till varför traditionell ledningskontroll inte blir effektiv i svenska organisationer. Människor inspireras av idén om lika rättigheter och människors lika värde, och ingen får stå ut (det är vad Jantelagen handlar om). En framgångsrik svensk är inte nödvändigtvis en som uppnår rikedom eller ära. Det är också värt att notera att svenskarna inte gillar överskott och är vana vid ett måttligt liv (den kända svenska lagomprincipen).

Svenska företag karakteriseras av decentralisering och demokrati. Den svenska ledarmodellen har mindre hierarki i jämförelse med andra kulturer. Till exempel, jämfört med Frankrike är antalet hierarkiska nivåer i en organisation tre gånger mindre, och därför är avståndet mellan olika avdelningar och anställda mindre.

Den svenska arbetslivskulturen kännetecknas också av informalitet i relationer, låg statustänkande, icke-strikt och informell planering av organisationsstrukturen [2]. Till exempel, ett typiskt drag hos svenska chefer är regelbundet umgänge med underordnad personal. Information hålls inte i hemlighet och flexibla informationskanaler används. Det är också vanligt att tilltala varandra, det vill säga ledare och underordnade, i du – form.

I allmänhet anser svenskarna inte att kontroll i ledningen är lämplig. När chefer försöker kontrollera sina anställda som faktiskt inte accepterar någon form av strikt kontroll är det omöjligt att tala om en effektiv ledarstil.

Beslutsfattande och konsensus. Svenska chefer gillar inte att ge order. Ledning genom värderingar tar bort detta behov, eftersom man tror att anställda kan dra sina slutsatser själva inom sitt ansvar. Svenska ledare använder sig av sin charm, psykologi och en vänlig men bestämd ton i sin kommunikation med de underordnade. De agerar motivationsfrämjande, inspirerande samt försöker skapa gemensamma värderingar och lojalitet. En bra chef vet hur hen kan använda kreativitet och motivation av sina anställda. Hen bör leda sina anställda inte genom sin officiella ställning, utan genom samarbete. En annan viktig kvalitet är förmågan att lyssna. I diskussioner med sina anställda bör den professionella chefen övertyga med hjälp av argument och fakta. Överkänslor i diskussionen om problem är inte välkomna [3].

Den svenska ledarstilen innehåller också två viktiga delar – delegering och coaching (träning). Delegering betyder att man ger sina anställda en möjlighet att fatta beslut och uppmuntrar deras initiativ. Det är vanligt att delegera både befogenheter och ansvar.

Beslutsprocessen på svenska företag blir ofta lång och oskarp på grund av kollektivt beslutsfattande. Konsensus är avgörande i beslutsfattande. I Sverige ingår fackledare ofta i styrande organ och deltar i viktiga strategiska beslut. Varje anställd har rätt att uttrycka sin åsikt och föreslå en lösning. Beslutsfattande betyder alltså att hitta lösningar i samråd [4].

Om den här ledarstilen är så attraktiv, varför används den inte någon annanstans? Det finns ett antal orsaker. Den förknippas med några viktiga kulturella egenskaper, som tillhör bara den svenska nationen. Svårigheten med att använda den svenska delegeringsmodellen är att den är ömtålig. När allt går bra kan chefen relativt enkelt låta sina anställda koppla av och förlåta deras misstag. Men när ett problem uppstår, kommer kontrollen fram [5].

Således kan vi se att den svenska ledarstilen har många fördelar, men samtidigt har den några nackdelar. Men tydligen överväger fördelarna och tack vare den svenska ledarstilen blir många svenska företag framgångsrika och världskända. Många svenska företag öppnar dotterföretag och filialer i andra länder på grund av den relativt lilla inhemska marknaden. Enligt antalet stora företag per capita tar svenskarna den första platsen i världen. Många svenska företag är världsledande inom ett antal branscher.

Литература

1. Axelsson, R. Decision Style in British and Swedish organizations: A comparative examination of strategic decision making / R. Axelsson, D. Cray G. R. Mallory, D. C. Wilson // *British Journal of Management*, 1991. – Vol. 2. – C. 67–79.
2. Birkinshaw, J. The Art of Swedish Management / J. Birkinshaw // *Business Strategy Review*, 2002. – Vol. 13. – Issue 2. – C. 11–19.

3. Czarniawska-Joerges, B. Swedish Management / B. Czarniawska-Joerges // International Studies of Management & Organization, 1993. – Vol. 23. – Issue 1. – С. 13–27.

4. Gustavsson, B. The Human Values of Swedish Management / B. Gustavsson // Journal of Human Values, 1995. – Vol. 1. – № 2. – С. 153–172.

5. Эклунд, К. Эффективная экономика – шведская модель / К. Эклунд. – М. : Экономика, 1991.

Проблема «ложных друзей переводчика» в политической коммуникации

*Моторо Д. А., студ. II к. БГУ,
науч. рук. Ивашкевич И. Н., канд. фил. наук, доц.*

Ложные друзья переводчика (ЛДП) – лексические единицы, которые близки по написанию или звучанию в языке оригинала и в языке перевода, но отличаются своим смысловым наполнением [1]. В связи с этим, следует отметить, что «ложные друзья переводчика» являются проблемой не только для изучающих иностранный язык, но и для тех, кто владеет иностранными языками на высоком уровне [2]. Это связано с тем, что обычно первая реакция человека на иностранное слово, похожее на его родное – считать его значение совпадающим со значением аналогичного родного слова.

Ввиду все большей демократизации политической сферы, спрос на общественно-политический перевод растет быстрее, чем когда-либо раньше. Для этой области знания точный и аккуратный перевод представляет собой наибольшую актуальность, так как если смысл исходного текста или отдельных слов и выражений будет искажен, то последствия могут быть самыми непредсказуемыми (вплоть до международных конфликтов).

По оценкам специалистов, существует несколько видов ложных друзей переводчиков: 1) слова, похожие на русские, но отличающиеся от них по значению; 2) слова, совпадающие с русскими лишь отдельными своими значениями; 3) слова, которые внешне сходны с нужными переводчику словами. В нижеприведенной таблице представлены наиболее распространенные ложные друзья переводчика в обозначенной сфере [3].

В качестве примера приведем высказывание Президента США Д. Трампа из его речи в ООН, где он заявил: «The dictatorship used the funds to build nuclear-capable missiles, increase internal *repression*, finance terrorism, and fund havoc and slaughter in Syria and Yemen». В данном случае неопытному переводчику может показаться, что наиболее подходящим переводом слова