

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»  
КАФЕДРА ПОЛІТИЧНИХ НАУК І ПРАВА  
ЦЕНТР СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ  
«POLITICUS» РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ  
УНІВЕРСИТЕТУ УШИНСЬКОГО  
НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ, ДОКТОРАНТІВ І  
МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ  
СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ, ДОКТОРАНТІВ І МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

**СУЧАСНІ ВИКЛИКИ СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНОГО РОЗВИТКУ:  
ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ, СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА КУЛЬТУРНІ  
ВИМІРИ**

**16 травня 2022 р.**

м. Одеса

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради  
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний  
університет імені К. Д. Ушинського» (протокол № \_  
від 26. 05. 2022 р.)

**Організаційний комітет конференції:**

**Наумкіна С. М.** – доктор політичних наук, професор, завідувач кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Гедікова Н. П.** – доктор політичних наук, професор, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Долженков О. Ф.** – доктор політичних наук, доцент, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Музиченко Г. В.** – доктор політичних наук, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Ростецька С. І.** – доктор політичних наук, доцент, доцент кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Проноза І. І.** – кандидат політичних наук, старший викладач кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Швець С. Л.** - кандидат політичних наук, асистент кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Добровольська Г. Д.** – студентка 4-го курсу спеціальності «Право» ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Гладка В. В.** – студентка 3-го курсу спеціальності «Політологія» ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

**Сучасні виклики соціально - політичного розвитку:**

**С 91 політико-правові, соціально-економічні та культурні виміри** : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених (м. Одеса, 16 травня 2022 р.). Одеса : ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», Центр соціально - політичних досліджень «Politicus», 2022. 104 с.

УДК 321(477)(063)

© ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», 2022

© Центр соціально-політичних досліджень «Politicus», 2022

**Оболянін Ю. О.**, студент 4 курсу спеціальності «Політологія», ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», м. Одеса, Україна

## **ШВЕДСЬКА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ**

У другій половині ХХ ст. жодна країна не знала такого високого середнього темпу зростання валового національного продукту (ВНП) на душу населення, як Швеція. Причинами бурхливого економічного розвитку країни є:

— політика нейтралітету, тобто принципова відмова від участі у будь-яких військових діях та їх підтримці, внаслідок чого фінансові ресурси спрямовуються на розвиток промисловості, забезпечується стабільність соціально-економічної сфери, можливість нарощення економічного потенціалу;

— здоровий прагматизм і практицизм працівників шведських підприємств;

— ефективно діюча державна система забезпечення високої зайнятості (рівень безробіття в Швеції становить 1,8%—2,2%, що в багатьох країнах є показником повної зайнятості);

— надійність соціальних гарантій;

— продумана податкова політика, яка забезпечує вирівнювання доходів громадян, стабільність державного бюджету, половина якого спрямовується на трансфертні платежі (пенсії, субсидії, допомоги), а решта — на освіту, охорону здоров'я, транспорт, соціальні послуги, охорону довкілля, культуру тощо;

— вміле використання приватної власності на засоби виробництва для соціалізації сфер споживання і розподілу товарів і послуг;

— послідовне дотримання теоретичних концепцій та законів.

Усе це дало змогу Швеції досягнути високої ефективності виробничо-господарської діяльності і, як результат, — одного з найвищих рівнів життя у світі. В середині 90-х років ХХ ст. у промислово розвинутих країнах показник ВНП на душу населення становив приблизно 12 тис. дол. США, а в Швеції — понад 16 тис. дол. США. Поява «шведської моделі» наприкінці 60-х років зумовила значне

економічне піднесення в країні, яке відбувалося шляхом послідовних реформ та соціальної безконфліктності.

Шведська економічна система ефективно поєднує ринкові відносини з активним використанням державного управління. Господарську систему утворюють приватні і державні підприємства та кооперативи.

1. Приватні підприємства. До них належать понад 80% компаній і працюють понад 75% зайнятих у промисловості. Усі шведські підприємства поділяють на дрібні (підприємець і менеджер є однією особою) та великі компанії (zareєстровані на фондовій біржі). За останні десятиліття відбулись значні зміни в структурі власників акціонерного капіталу: зменшилася частка індивідуальних власників та значно зросла частка страхових, інвестиційних і нефінансових фондів та компаній (фактично інституційна власність замінила індивідуальну). Економіку Швеції характеризують високий рівень концентрації виробництва, капіталу та монополізації в багатьох галузях промисловості.

2. Державні підприємства. Частка державної власності у Швеції є мізерною, але рівень втручання держави в економічне життя — найвищий серед розвинутих країн. Державні підприємства в основному зосереджені в сировинних галузях (гірничодобувній, чорній металургії), суднобудуванні, комунальних послугах, на транспорті. Окремі з них мають спеціальне призначення, інколи є узаконеними монополіями (пошта, зв'язок, транспорт). Державний сектор найрозвинутіший у сфері послуг: його частка в наданні соціальних послуг становить 92%, в освіті, сфері науково-дослідних, дослідно-конструкторських розроблень — 88,7%, в соціальному страхуванні — 98,2%. Державний сектор є важливим джерелом підвищення ефективності економіки на засадах високої якості державних послуг, забезпечення соціальної стабільності й гарантій.

3. Кооперативи. Кооперативний рух має сильні позиції в країні. Саме вони сприяли перетворенню Швеції з аграрної на промислово розвинуту країну. Відчутною є роль кооперативів у сільському господарстві, промисловості, роздрібній торгівлі, житловому будівництві та інших сферах. Усі кооперативи поділяються на виробничі та споживчі й функціонують на основі таких принципів:

— свобода участі в підприємстві;

- незалежність від політичних ідей, рухів партій тощо;
- демократичне управління та керівництво;
- обмеженість та контрольованість доходів на вкладений капітал;
- фінансування розвитку кооперативу;
- економічна самостійність;
- взаємодія та взаємодопомога між кооперативами.

Шведські бізнесмени мають змогу навчатися в різноманітних спеціалізованих вищих навчальних закладах, на курсах тощо. Система навчання передбачає не лише теоретичну підготовку, а й стажування спеціалістів у вітчизняних та іноземних компаніях. Підприємства витрачають значні кошти на підвищення рівня свого управлінського складу. Крім того, компанії, які займаються перекваліфікацією, підвищенням кваліфікації власного персоналу, отримують спеціальні асигнування від Управління ринком трудових ресурсів. Особливу увагу при цьому зосереджено на підвищенні рівня професійної підготовки працівників у таких галузях, як реклама, маркетинг, менеджмент, фінанси, діловий етикет та іноземні мови. У шведських компаніях діє єдина загальнодержавна система неперервної освіти, згідно з якою період навчання не обмежується віком. Людина повинна поєднувати роботу та навчання протягом усієї трудової діяльності. На думку шведських економістів, інвестиції в систему освіти й перекваліфікації значною мірою сприяють підвищенню конкурентоспроможності та економічному зростанню. У Швеції більшість із керівників вищого рівня управління є відомими у світі економістами.

Працівники підприємств мають високий соціальний статус. Вони на законних підставах (Закон «Про спільні рішення в трудових стосунках», 1977 р.) за сприяння профспілок можуть бути висунені в раду директорів приватних компаній, активно впливати на процес прийняття рішень.

Цікавим є досвід мотивування на шведських підприємствах. Основний принцип соціально-економічної політики Швеції, сформульований у 60-ті роки ХХ ст. прем'єр-міністром країни П. Ерландером, звучить так: «Людина повинна мати змогу застосовувати свої здібності для реалізації особистих цілей, відмінних від боротьби за існування. Спільність прагнень, повага до ближнього, почуття

причетності до загальних цілей та завдань, вплив на життя суспільства так само важливі для людського існування, як зростання матеріального благополуччя». Відповідно до цього соціальна спрямованість шведського підприємництва, забезпечення соціальних гарантій і матеріального благополуччя (рівень доходів працівників у Швеції є найвищим у світі) розглядаються менеджерами як засоби та необхідні умови, що стимулюють розвиток людської індивідуальності, формують соціальний статус працівника. Шведські менеджери всіх рівнів управління найважливішим вважають розв'язання проблем матеріального забезпечення своїх підлеглих. На їх думку, високий рівень соціального забезпечення, хороші умови праці, турбота про працівників є основою успішного виконання завдань.

Велика увага приділяється реалізації політики солідарних вимог у галузі оплати праці, розробленої керівництвом Центрального об'єднання профспілок Швеції, економістами Мейдернером та Реном. Відповідно до неї формування заробітної плати в країні здійснюється на колективно-договірних засадах. Держава безпосередньої участі в цьому процесі не бере. Ставки заробітної плати працівників однієї спеціальності, однакової кваліфікації, що виконують схожі роботи, є єдиними на всіх підприємствах галузі. Особливістю шведської системи заробітної плати є те, що диференціація її ставок залежить від виду та характеру виконуваних робіт без врахування рентабельності підприємств, галузевих відмінностей, ринкових законів. Вона базується на системі положень, які спільно розробляють профспілки та підприємці на засадах єдиної для ринку трудових ресурсів системи оцінки праці. Компанії, які не можуть чи не хочуть працювати в такому правовому режимі заробітної плати, можуть бути оголошеними банкрутами чи навіть стати об'єктом ліквідації.

Така політика у сфері заробітної плати зумовлює те, що різниця між найвищою та найнижчою ставками заробітної плати працівників, які виконують аналогічну роботу, становить не більше 10%; відсутні відмінності в оплаті праці чоловіків та жінок; заробітна плата службовців у середньому наполовину перевищує заробітну плату робітників.

Загалом шведську систему менеджменту характеризують такі особливості:

1. Шведський менеджмент є похідним системи змішаної соціально спрямованої економіки.

2. «Шведська модель» акцентує значну увагу на неперервному підвищенні кваліфікації та професійних навичок представників керуючої і керованої систем організації. Для цього на державному рівні та на підприємствах створені відповідні умови.

3. Мотивування персоналу в організації розглядається як необхідна умова досягнення її цілей. При цьому увага зосереджується не лише на задоволенні первинних потреб. Значна роль відводиться задоволенню вторинних потреб через участь в управлінні, визнання ролі працівника, підвищення його соціального статусу.

4. Основою системи мотивації є тарифікація робіт; високий рівень заробітної плати працівників, використання доплат, надбавок, премій, різноманітних допомог (у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, для дітей, малозабезпеченим, багатодітним сім'ям, на житло, для отримання освіти тощо); пенсійного забезпечення (за старістю, вислугою років, інвалідністю тощо).

5. Продумана державна політика розвитку інфраструктури сприяє активній підтримці приватних підприємств та кооперативів як основних форм бізнесу.

6. Шведські менеджери всіх рівнів управління характеризуються високою дисциплінованістю, кваліфікацією, надійністю в ділових стосунках, чітким дотриманням ділового етикету, володінням іноземними мовами.

7. Активна роль профспілок позитивно впливає на прийняття управлінських рішень і сприяє зниженню конфліктності на підприємствах.

### **Література**

1. Стиль менеджменту в шведських організаціях. URL: <http://um.co.ua/9/9-10/9-102787.html>

2. Шведська модель державного регулювання економіки. URL: <http://um.co.ua/9/9-10/9-102787.html> URL: <https://economics.studio/regulyuvannya-ekonomiki-derjavne/shvedska-model-derjavnogo-regulyuvannya-80663.html>