

第11講-12月17日
ノルウェーの経済と産業

- ノルウェーの社会と経済
- 北欧の国民性、経営スタイル

第11講-12月17日
ノルウェーの社会と経済

- 自殺率が北欧で最低-コミュニティ意識が残存する「田舎」
- Troll*を信じるファンタジー、空想性。グリーク、ムンク、ピーゲランの芸術家を生んだ背景
- 「北海油田」バブルの長期的影響。「豊かさ」がノルウェーに何をもたらすか。

Swedes
Scandinavians
Japanese
Americans

イメージを表示できません。メモリ不足等の可能性があります。一度削除して再度お読みください。
開くことができないか、イメージが破損している場合、再度お読みください。

オーケ・ダウン教授

- 社会的に控えめ
- 酒=触媒
- 対立を回避、「和」
- 現実的、実際的
- 恥ずかしがりや

第11講-12月17日
ノルウェーの経済と産業

- ホーコン皇太子事件をどう思うか？
- 国民性のステレオタイプ



北欧の国民性

- 約束を守ること
- 時間の観念
- 平等、男女平等
- 現実性、実際性
- 対立を回避する
- 文化的な一様性
- おつきあいの方法、習慣
- 仕事がアイデンティティー

北欧の国民性

- 約束を守ること。
att göra rätt för sig, inte ligga andra till last
- 時間の観念。
- 時間をぴったり守る。手帳(アルマナック)が必要品。玄関で立ち話し。おばあさんの旧姓？



Prof. Åke Daun

- The Japanese of the North - The Swedes of Asia?
- 北欧の日本人-アジアのスウェーデン人?

北欧の国民性

- 平等、男女平等
- 福祉、世代間の平等、高齢者への配慮。
- 男女平等意識、女性の社会進出。家族の半数が女性。料理はたいてい男性である。
- 北欧の男子大学生が女子学生の心をとらえる方法。

北欧の国民性

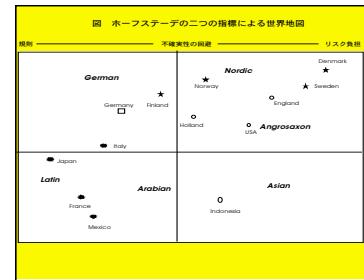
- 現実性、実際性
- スウェーデン人の価値は、事実、論理、数字。感情は二の次。
- スウェーデン人はきわめて実際的。デンマークにはケルケゴール(哲学者)、ノルウェー、フィンランドには、グリーク、シリウス(作曲家)。

北欧の国民性

- スウェーデン人はsaklig(事実にもとづく)、förmotig(理にかなった、わけの分かった)な議論を重視。夫婦それぞれの「トイレ掃除回数」を明らかにすることが平等の議論。
- 理科系が多かった大企業の社長。

北欧の国民性

- 対立を回避する。妥協はリーダーの重要な素質の一つである。
- Nja(ニヤー、イエスでもノーでもない)、Tja(チャー、さー)もともと単一民族で文化的な一様性が高かった。
- 北欧人は一般に無口な人が多い。一般に聞き上手で、沈黙にも抵抗がない。



Dr. Ingrid Tollgerdt-Andersson

- 協調性、自主性、イニシアチブ、コミュニケーション能力、やる気を起こさせる能力、が管理職の求人新聞広告で目立つ
- 経営スタイル 明確な目標、社員の参加、権限委譲を重視
- 部下との関係 オープンさと真摯な態度
- 組織の柔軟性 「直訴」にも抵抗がない
- 権限委譲 出来る限り
- 労働時間 週65時間、モーレツ

北欧の国民性

- おつきあいの方法、習慣。
- 公と私の分離が明確。家は自分の城であり、予定外の訪問は歓迎されない。自宅に人を招くのは稀。お客様のことをスウェーデン語でフレマンデ(よそ者の意)。自分のおじいさん、おばあさんが来る場合でもフレマンデ。

北欧の国民性

- 「仕事」がアイデンティティー。
- 所得税は夫婦分離課税。博士で専業主婦をしている女性のアイデンティティーは、主婦。
- ルーテルの労働倫理觀が強い。仕事熱心だ。duktig(仕事ができる)Skötsam(勤勉な)が評価の基準。

北欧の経営文化

- 平坦な組織、権限の間の距離が小さい
- 大きな個人の責任と権限、大きい自由度。不確定さの回避指標。個人主義、分権組織、目的管理
- 民主的組織とコンセンサス、強い労働組合
- オープンで寛容な上下関係、インフォーマルな雰囲気
- 非競争社会=女性的



北欧の組織—日本の組織

- 平らな組織 — 階層的組織
- first name — 尊称、地位、年齢
- リーダー — 「えらい」人
- 人と仕事との分離 — ?
- みかけの平等 — 実質的平等
- 能力、実力 — 年功?
- 「開かれた王室」

北欧の組織—日本の組織

- 日本の「えらい」人
- 尊称、地位、年齢
- 一般に依然男性
- 座る場所
- 「お茶汲み」などはしない
- 意思決定の実質権限は弱い

Dahlvig社長
社員には自分で問題を解決することを要求する。いつもマニュアルがあるとは限らないが、日本人はそう考えていない人も多いようだ。
(DN2006-04-25)

エノミスト
世界ハブル経済
異形のグローバル企業
イケア「3つの強さ」
川崎 一彦