

6/13/2017

SWOT ANALYSIS

Strategic Planning Tool

تحليل نقاط القوة والضعف ومعرفة الفرص والتهديدات

KNOWLEDGE FOR ALL

ADMIN DEVELOPMENT



• ADMIN DEVELOPMENT

تحليل نقاط القوة والضعف ومعرفة الفرص والتهديدات (SWOT Analysis)

هو من أشهر أدوات التحليل في التخطيط الاستراتيجي ومن مصطلحات الجودة المتعارف عليها ويطلق عليها التحليل الرباعي الاستراتيجي. وتساعد في تقييم الوضع الحالي للمنظومة وأيضا يمكن استخدامها للأقسام والوحدات وكذلك للأفراد كفرد. وكلمة (SWOT) هي اختصار لكلمات الاربعة التالية باللغة الانجليزية

• **S**trengths - نقاط القوة

• **W**eaknesses - نقاط الضعف

• **O**pportunities - الفرص

• **T**hreats - التهديدات

ويطلق على نقاط القوة والضعف العوامل الداخلية في حين يطلق على الفرص والتهديدات العوامل الخارجية لأنها مرتبطة بالبيئة من حولنا.

1. **نقاط القوة:** يقصد بها التعرف على ما تمتلكه (المنظومة / الفرد) من قدرات كامنة تساعد على تحقيق الأهداف المرسومة والمرجوة وبالتالي المحافظة على هذه القدرات وتطويرها وزيادتها إن أمكن.
2. **نقاط الضعف:** تعني المعوقات أو الأمور السلبية التي لا تساعد على الوصول إلى الأهداف المرجوة. وبالتالي يجب التخلص منها وعلاجها بحيث تتحول إلى نقاط قوة.
3. **الفرص:** يقصد بها معرفة الفرص المتاحة من حولنا واستغلالها للوصول إلى الأهداف المرجوة.
4. **التهديدات:** والمخاطر يقصد بها معرفة الجوانب والأمور التي تسبب الضرر والخطر وبالتالي تجنبها واخذ الحيطة والحذر منها.



خطوات العمل:

1. لا بد أن يكون هناك هدف إما للمنظمة او القسم او الفرد، لانه سيكون الانطلاق لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تحول دون تحقيقه ولنضرب أمثلة على الاهداف المرجوه:

<p>■ أهداف الاقسام</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ زيادة نسبة توظيف السعوديين في المنظمة. ○ بناء برنامج على اطار القسم ○ قياس مستوى الخدمة 	<p>■ اهداف المنظمات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ تحقيق اعتماد ما (JCI)، سباهي، الكندي) لمستشفى ما. ○ تحقيق اعتماد القطاع التعليمي لمدرسة ما. ○ بناء مؤشرات أداء للمنظمات ○ بناء خطة استراتيجية طويلة المدى
<p>■ أهداف الافراد</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ شراء منزل ○ بدء مشروع شخصي ○ الحصول على شهادة عليا 	

وهكذا....

2. فيما يخص عمل المنظمات والاقسام يجب ان يكون فريق عمل مشتمل على اعضاء من مختلف الاقسام لتوسعة دائرة النقاش ووضع الافكار المتنوعة.





• ADMIN DEVELOPMENT

3. لك ان تختار الألية التي تشاء إما مربعات (نموذج رقم 1) أو جدول (نموذج رقم 2) وسنورد الحالتين ويمكنك ان تختار الطريقة التي تريحك في التدوين .

4. يتم وضع كل عنصر من العناصر الأربعة –القوة، الضعف، الفرص، التهديدات في مربع (في جدول مكون من أربع مربعات) (نموذج رقم 1)، أو يدون في جدول حسب (النموذج رقم 2)
نموذج رقم (1)

قوة	ضعف
فرص	تهديدات

نموذج رقم (2)

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة



Addevelopment2016@gmail.com



@ad_development



0555228735

5. من خلال إستراتيجية العصف الذهني (Brain Storming)، يعمل اعضاء الفريق على كتابة كل ما يمكن رؤيته وتخيله من نقاط قوة، ضعف، فرص، وتهديدات. وهذه العملية قد تستغرق وقتاً وكثراً من جلسة نقاش:

<p>قوة</p> <p>مالذي تفعله الإدارة جيداً؟ مالذي يراه الآخرون كنقاط قوة؟</p> <p>فكر في عوامل مثل: الموظفون (الإختيار والاحتفاظ وتخطيط القوى العاملة) - الإدارة (مثل التواصل والأدوار والمسئوليات) التدريب والتطوير (مثل البرامج الجودة والفاعلية الموارد (مثل الموارد المالية والمواد وتكنولوجيا المعلومات) ادارة التغير - الثقافة والقيم - الامتثال القانوني والتنظيمي هيكل الإدارة</p>	<p>ضعف</p> <p>أين يتصارع القسم؟ مالذي يراه الآخرون كنقاط ضعف؟</p> <p>فكر في عوامل مثل: الموظفون (الإختيار والاحتفاظ وتخطيط القوى العاملة) - الإدارة (مثل التواصل والأدوار والمسئوليات) التدريب والتطوير (مثل البرامج الجودة والفاعلية الموارد (مثل الموارد المالية والمواد وتكنولوجيا المعلومات) ادارة التغير - الثقافة والقيم - الامتثال القانوني والتنظيمي هيكل الإدارة</p>
<p>الفرص</p> <p>كيف يمكن للإدارة أن تنمو؟ هل هناك اتجاهات للاستفادة منها؟</p> <p>فكر في عوامل مثل: الاقتصاد، الأسواق (الحجم، النمو، التجدد) الموارد المالية - تغير الطلب على المهارات الموظفون (الوصول إلى المواهب والقيم الجديدة) الاتجاهات الثقافية/المجتمعية شرائح العملاء الجدد (عملاء القسم الداخليين والخارجيين) عروض المنتجات/الخدمات - الوائح الحكومية والقانونية التكنولوجية</p>	<p>التهديدات</p> <p>هل يواجه المنظمة/ القسم/ الفرد أي عقوبات؟ هل تهدد نقاط الضعف الإدارة؟</p> <p>فكر في عوامل مثل: الاقتصاد، الأسواق (الحجم، النمو، التجدد) الموارد المالية - تغير الطلب على المهارات الموظفون (الوصول إلى المواهب والقيم الجديدة) الاتجاهات الثقافية/المجتمعية شرائح العملاء الجدد (عملاء القسم الداخليين والخارجيين) عروض المنتجات/الخدمات - الوائح الحكومية والقانونية التكنولوجية</p>

6. ومن ثم اعملوا على ترتيب النقاط من الالم الى المهم ثم الاقل اهمية ومن ثم تطبيق الأداة وتقييم الوضع.



7. مع نهاية التحليل ستمكن من معرفة نقاط القوة وبالتالي التمسك بها ونقاط الضعف ومقارنتها مع التحديات والفرص والعمل على تحقيقها وتحويلها لنقاط قوة وهنا ستدخل في مرحلة اخرى الا وهي وضع خطة استراتيجية لتحقيق الاهداف من خلال التغلب على نقاط الضعف وتخطي التحديات.

أمثلة تطبيقية:

مثل رقم (1):

مثال تطبيق على مستوى المنظمات:

لنأخذ مستشفى كمثال:

- الهدف الاستراتيجي: الحصول على اعتماد منظمات الصحية.
- تكوين فريق عمل يشمل الإدارة العليا ورؤساء الاقسام بالمستشفى ورئيس قسم الجودة.
- تنفيذ عصف ذهني من خلال الفريق وتدوين الملاحظات لجميع الاعضاء، وقد يختلف الاعضاء اثناء النقاش والاختلاف يثري الطرح يفتح افاق كثيرة.
- ثم يتم تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات. واستكمالاً للمثال سنكمل النقاط :

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
التطورات الطبية المستمرة صدور قرارات منظمة من جهات عليا على مستوى الدولة والمرتبطة بجهات اخرى	وجود بيئة طبية نموذجية كيميائي وغيره وجود كودار بشرية (كأطباء) مؤهلة ومتطورة وجود تقنية طبية متطورة	عدم تحديث الوائح بشكل دوري عدم وجود قياس لرضى العملاء الداخليين والخارجيين بطئ عملية التوظيف	وجود لوائح منظمة لجميع الاقسام وجود وصف وظيفي لجميع الوظائف وجود برامج تطويرية للموظفين





• ADMIN DEVELOPMENT

العوامل السياسية للدولة تؤثر على عملية الاستقطاب الخارجي	قلة المميزات المالية التي تساعد على الاستقطاب عدم وجود مؤشرات رقمية واضحة تساعد على تطوير الخدمات الطبية عدم تخصيص ميزانية لتدريب الموظفين مركزية التوظيف.	وجود برامج توعوية للمرضى وجود لوائح منظمة للبحوث العلمية ميزانية مالية ممتازة
--	---	--

(ويمكنكم اضافة ما ترون للنقاط اعلاه.)

5. من خلال هذه العناصر الأربعة يمكنك زيادة نقاط القوة وتنميتها وتجنب نقاط الضعف أو معالجتها واستخدام الفرص المتاحة أفضل استخدام ومعرفة المخاطر والتحديات وتجنبها والحذر منها واخذ الحيطة. وبذلك يمكن وضع خطة استراتيجية للمنظمة، ويلها مرحلة وضع الخطط للوصول للهدف المرسوم.

مثل رقم (2):

مثال تطبيقي على مستوى الافراد ليكون سهل على القارئ المتابعة:

لنأخذ الطالب كمثال:

1. الهدف الاستراتيجي: ويجب أن يكون واضح وواقعي ويمكن تحقيقه وقياسه، ولعل الهدف هو تحقيق النجاح وبنسبة عالية تساعد في اختيار التخصص الذي ترغبه (طب، هندسة، ... الخ) إن كنت طالب/ة ثانوي أو إكمال الدراسة الجامعية والحصول على شهادات عليا. فبدون وجود



Addevelopment2016@gmail.com



@ad_development



0555228735



• ADMIN DEVELOPMENT

- وتحديد الهدف فلن يكون هناك فائدة من التحليل وحتى حياتك العلمية والعملية المستقبلية ستكون دون مغزى وهدف.
2. تنفيذ عصف ذهني (كفرد قد يكون نقاشك مع افراد عائلتك أو اصدقائك وقد تكنفي بشخص او شخصين) ويتم تدوين الملاحظات.
3. ثم يتم تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات. واستكمالاً للمثال سنكمل النقاط :

قوة حب الدراسة والتعلم المبادرة وحب التحدي وضع صحي جيد امن واستقرار عائلي	ضعف ملل من الدراسة قلة النوم وبالتالي عدم التركيز في المحاضرات عدم الاهتمام بالغذاء (الإفطار) الإدمان على الانترنت متابعة القنوات الفضائية ساعات طويلة
الفرص وجود بيئة دراسية نموذجية كمباني وغيره وجود كودار بشرية (معلمين) مؤهلة ومتطورة وجود تقنية تعليمية متطورة	التحديات وجود تجمعات طلابية سيئة كثرة القنوات الفضائية المدمرة

(ويمكنكم اضافة ما ترون للنقاط اعلاه).



Addevelopment2016@gmail.com



@ad_development



0555228735



• ADMIN DEVELOPMENT

4. من خلال هذه العناصر الأربعة يمكنك زيادة نقاط القوة وتنميتها وتجنب نقاط الضعف أو معالجتها واستخدام الفرص المتاحة أفضل استخدام ومعرفة المخاطر والتحديات وتجنبها والحذر منها واخذ الحيطة. وبذلك تكون قد انجزت مرحلة التحليل وحددت الوضع والمشاكل يليها مرحلة وضع الخطط للوصول للهدف المرسوم.

ملاحظة:

الهدف هو توضيح هذه الاداه في ابسط صورها ليتمكن الجميع من استخدامها على عدة مستويات تنظيمية او شخصية. مع ملاحظة ان شعارنا الاساسي هو المعرفة للجميع.

المراجع:

— <https://www.thebalance.com/swot-analysis-for-small-business-2951706>

— المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية

— منتديات الجامعة العربية المفتوحة



Addevelopment2016@gmail.com



@ad_development



0555228735