



- **NAZWA NARZĘDZIA**

- Analiza S.W.O.T.

- **OPIS NARZĘDZIA**

- Analiza S.W.O.T. (lub matryca) to ustrukturyzowane narzędzie do planowania służące do oceny mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń związanych z projektem lub wyborem strategicznym.

Jest to narzędzie analizy biznesowej, które stało się obecnie międzynarodowym standardem, który przyjmuje za punkt odniesienia mocne i słabe strony firmy oraz szanse i zagrożenia rynku i kontekstu, w którym działa firma. Przydatna przy tworzeniu fotografii przedstawiającej stan techniki, pomaga zaprojektować i zaplanować najbardziej odpowiednią strategię dla kontekstu wewnętrznego i zewnętrznego.

Patrząc na czynniki środowiska zewnętrznego i organizacji wewnętrznej, można opracować strategię i działania zdolne do osiągnięcia naprawdę osiągalnych celów.

Aby stworzyć SWOT, dobrze jest nadzorować i wyjaśniać wszystkie aspekty, pamiętając, że MOCNE i SŁABE STRONY są aspektami wewnętrznymi i kontrolowanymi, podczas gdy SZANSE i ZAGROŻENIA są aspektami zewnętrznymi i niekontrolowanymi.

Mocne strony: cechy firmy lub projektu, które dają jej przewagę nad innymi.

Słabe strony: cechy firmy, które stawiają firmę lub projekt w niekorzystnej sytuacji w stosunku do innych.



Zagrożenia: elementy w środowisku, które mogą powodować problemy dla firmy lub projektu.

• CELE NARZĘDZIA

Trzy główne cele narzędzia to:

- Zdobądź świadomość aktualnej sytuacji pod względem potencjału i ryzyk (wewnętrznych / zewnętrznych)
- Zidentyfikuj, wychodząc od stanu techniki, plany strategiczne zgodne z potrzebami firmy i konkursem, w którym działa menedżer
- Poznaj i zastosuj narzędzie w fazie analizy i formułowania strategii.

• POWIĄZANIE NARZĘDZIA Z KOMPETENCJAMI

- Odchylenie analizy jest umieszczone w kontekście strategicznych działań organizacyjnych i planistycznych jako istotne w celu przechwycenia rzeczywiście wykonalnej strategii. W praktyce określ stan techniki, wokół którego należy budować i wdrażać strategiczne wybory. Umiejętności te są wymagane od osób kierowniczych, które w firmach wspierają właścicieli i / lub kierownictwo firmy w definiowaniu średnio / długoterminowych strategii, weryfikując ich wpływ, aby mogły przynieść pozytywne wyniki. Zgodnie z tym podejściem relacje z Organizacją Umiejętności i Planowaniem Strategicznym - Przejściem Menedżera wydają się jasne.



• **POTRZEBNE MATERIAŁY I POMOCE**

- Do eksperymentowania z narzędziem wymagany jest formularz do wypełnienia, w którym menedżerowie przeprowadzają analizę SWOT swojej firmy. To narzędzie może być również używane przy innych okazjach, takich jak rozpoczęcie nowego projektu, rozpoczęcie nowej jednostki biznesowej itp.

• **WYKORZYSTANIE NARZĘDZIA**

Ponadto wydaje się właściwe podkreślenie, w jaki sposób narzędzie może być testowane wśród uczestników lub niezależnie przez kierownika po zastosowaniu S.W.O.T zgodnie z następującymi krokami:

S1: ANALIZA CZYNNIKÓW WEWNĘTRZNYCH:

Przydatne jest zidentyfikowanie tej części karty najpierw, niezależnie, a następnie omówienie jej z innym uczestnikiem / menedżerem / klientem, aby porównać więcej punktów widzenia (ta druga część często wykrywa aspekty, których nie wzięliśmy pod uwagę, wzbogacając w ten sposób mapowanie)

S2: ANALIZA CZYNNIKÓW ZEWNĘTRZNYCH:

Następnie przeanalizuj możliwości lub korzystne aspekty zewnętrzne dla Twojej firmy, z których możesz skorzystać: nowe lub wschodzące rynki, ewolucja technologii, nowe potrzeby i nowe cele klientów, wzrost populacji



uwarunkowań, które wpływają na szanse powodzenia projektu/strategii i których ocena pozwala na zbudowanie planu awaryjnego minimalizującego negatywny wpływ.

Jest to bardzo elastyczne narzędzie, które może być wykorzystywane do wszelkiego rodzaju decyzji strategicznych (do oceny lokalizacji, inwestycji, strategii social media, strony e-commerce, fuzji, partnerstwa lub przejęcia, strategii marketingowej).

• CZEGO NAUCZĄ SIĘ UCZESTNICY?

- Dzięki analizie menedżer będzie mógł konkretnie zrozumieć narzędzia planowania strategicznego, zaczynając patrzeć na firmę z perspektywy 360 ° i rezygnując z roli czysto operacyjnej. Narzędzie może być używane indywidualnie, ale znacznie lepiej jest z niego korzystać, zapewniając porównanie z kolegami/właścicielami. W ten sposób, zwłaszcza w początkowej fazie transformacji menedżerskiej, menedżerowie będą mogli zdobywać informacje i wiedzę z zasobów wyższego szczebla, które zapewnią przydatne wsparcie w „pozostaniu i działaniu” w nowej roli w organizacji, do której należą, z większą świadomością techniczną, organizacyjną – zarządczą i kulturalną. Porównanie z współpracownikiem może być przydatne w przypadku wsparcia-coachingu, w celu sprawdzenia postępów i nauki.