

۲۰۲۷/۸۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تحلیل SWOT ادارات کل ورزش و جوانان

دکتر آریا یار

انتشارات آریا دانش

زمستان ۹۷



سرشناسه	: آریایار، رضا، ۱۳۶۴-
عنوان و نام پدیدآور	: تحلیل SWOT ادارات کل ورزش و جوانان/رضا آریایار.
شخصیات نشر	: تهران: آریا دانش، ۱۳۹۷.
شخصیات ظاهری	: ۸۵ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۵۲۴-۰۲-۵
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: ایران. وزارت ورزش و جوانان. اداره کل ورزش و جوانان استان تهران
موضوع	: برنامه ریزی راهبردی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Strategic planning -- Iran -- Case studies
موضوع	: ورزش -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
موضوع	: Sports administration -- Iran-- Case studies
رده بندی کنگره	: ۳۰۹۷ ت ۳ / ۱۴ / ۲۸ / ۳۰ HD
رده بندی دیویی	: ۴۰۲/۶۰۰
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۵۲۸۸۹۶

هر گونه تکثیر کامل یا قسمتی از کتاب بدون اجازه، پدیدآورنده، یا ناشر خلاف قانون، شرع و اخلاق است. موارد تخلف رایبه دفتر مرکزی "انتشارات آریا دانش" گزارش فرمایید.

نام کتاب: تحلیل SWOT ادارات کل ورزش و جوانان

مؤلف: رضا آریایار

صفحه آرا: مهدی رادمهر

ناشر: آریا دانش

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه، نوبت: اول زمستان ۹۷

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۵۲۴-۰۲-۵

قیمت: ۱۷۰۰۰ تومان

مرکز پخش: تهران، میدان انقلاب، خیابان آزادی، خیابان بهزاد، پلاک ۳۲ واحد ۱۴ تلفن ۸۸۵۶۲۲۷۳

www.ariyadanesh.ir

حق چاپ جهت ناشر محفوظ است

فهرست

۷	مقدمه :
۱۱	فصل اول : مدیریت راهبردی
۱۲	مقدمه
۱۶	تعاریف مفهومی و عملیاتی
۱۹	مدیریت راهبردی
۱۹	برنامه ریزی جامع و عملیاتی
۱۹	برنامه ریزی
۲۰	تعاریف برنامه ریزی:
۲۰	ضرورت و اهمیت برنامه ریزی
۲۱	محاسن برنامه ریزی
۲۲	محدودیت های برنامه ریزی:
۲۲	انواع برنامه ریزی:
۲۳	تفاوت بین برنامه ریزی جامع و عملیاتی:
۲۴	راهبرد و انواع آن:
۲۴	برنامه ریزی راهبردی:
۲۵	تعاریف برنامه ریزی راهبردی:
۲۵	ویژگی های برنامه ریزی راهبردی:
۲۶	مدل های برنامه ریزی راهبردی:

۲۷.....	مدل فیلیپس:
۲۸.....	مدل برنامه‌ریزی راهبردی مازور
۲۸.....	مدل فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی کارترو مک نامارا
۲۹.....	مدل فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی تایلر
۲۹.....	مدل فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی رایت
۳۰.....	مدل فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی رابسون
۳۰.....	مدل فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی برایسون
۳۱.....	مدل فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی دیوید
۳۱.....	مأموریت:
۳۵.....	تحلیل (SWOT)
۳۹.....	مدل کمیسیون ورزش استرالیا
۳۹.....	مرحله‌ی اول - پیش از برنامه‌ریزی
۳۹.....	مرحله‌ی دوم - تدوین راهبرد
۴۰.....	مرحله‌ی سوم - اجرای راهبرد
۴۰.....	مرحله‌ی چهارم - ارزیابی راهبرد
۴۰.....	مدل اسلک
۴۱.....	مدل برنامه‌ریزی راهبرد (spp)
۴۲.....	جمع‌بندی مدل‌های برنامه‌ریزی
۴۳.....	فصل دوم : پیشینه تحلیل SWOT

۴۴		مروری بر پژوهش‌های داخلی
۵۱		مروری بر پژوهش‌های خارجی
۵۹		فصل سوم: چارچوب جامع تدوین راهبرد یا SWOT
۶۰		شناسایی راهبردها
۶۰		چارچوب جامع تدوین راهبرد
۶۱		کاربرد تحلیل SWOT در سازمان‌های ورزشی
۶۲		نتیجه‌گیری
۷۴		پیشنهادهای کاربردی
۷۸		منابع و مأخذ
۷۸		منابع فارسی
۸۲		منابع لاتین

مقدمه :

مدیران در سازمان های مختلف در مورد اطلاعات خود از محیط بیرونی برداشت های گوناگونی دارند. آنها برای تصمیم گیری، حقایق و اطلاعات مختلفی را برمی گزینند و اطلاعات یکسان را به طرق مختلفی تعبیر می کنند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲). همان طوری که "فلتری" می گوید، "رویکرد کار آفرینی بر این فرض استوار است که سازمان ها باید بیشتر فرصت مدار باشند تا مسئله مدار". تنبیر به سمت کار آفرینی از طریق فرصت های محیطی ساده نیست، اما برای سازگاری و بقای بلند مدت سازمان الزامی است. سازمان ها با محیط های داخلی و خارجی روبرو هستند که می توان گفت، محیط شامل فضای در برگیرنده و درونی سازمان می شود که در مجموع از انواع کلان، میانی و خرد تشکیل شده است (همان).

اطلاعات مربوط به محیط بیرونی یک سازمان همانند ماده خام برنامه ریزی استراتژیک است. بطوری که بخش اعظم داده های عینی در هر محیط عموماً برای همه سازمان ها در دسترس سازمان می باشد. میزان توجه یا عدم توجه مدیریت به انتظارات رخ داده در محیط، باعث تفاوت سازمان ها در واکنش نشان دادن به محیطی یکسان می باشد و این نحوه برخورد سازمان ها با محیط است که تفاوت سازمان ها را نشان می دهد. به عبارت دیگر مدیران باید به نوع اطلاعات و حجم اطلاعات در مورد محیط بیرونی توجه کرده و از آنها استفاده نمایند بر اساس اهداف سازمان خود به نوع اطلاعات و حجم اطلاعاتی که نیاز سازمان آنها است مبادرت ورزند. با توجه به حجم اطلاعات در دسترس، تصمیم گیران سازمان ها، معیار های ذهنی را برای توجه به اطلاعات مربوط به محیطشان توسعه می دهند. در برخی سازمان ها، مدیران انعطاف ناپذیر هستند. آنها کار خود را فقط آنگونه که هست می شناسند و به اطلاعاتی که مستقیماً با کارشان

ارتباطی ندارد، توجه نمی کنند. فرهنگ یک سازمان وساختارهای تشویقی آن این نوع روش انعطاف ناپذیر بررسی محیط بیرونی را تقویت می کند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۲).

عدم توجه و انعطاف ناپذیری در قبال ویژگی های سازمانی همچون فرهنگ آن و سیستم تشویقی، یک سیستم بسته را در سازمان خلق می کند که صرفاً از آنچه که سازمان در گذشته بوده است حمایت می کند. در نتیجه ممکن است فرصت های جدید در اختیار سازمان ها نادیده گرفته شوند (همان).

یکی از راه های شناخت وضعیت سازمان ها، "بررسی محیطی" است، که عبارت است از نظارت، ارزیابی و نشر اطلاعات - علیه درباره محیط سازمانی میان افراد کلیدی و مؤثر سازمان؛ و ابزاری است برای جلوگیری از سبک های راه بردی و تامین سلامتی و بقای طولانی مدت سازمان. در چنین محیطی سازمان ها با عوامل بیرونی مانند: نیروهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیکی و عوامل درونی مانند: مدیریت، انانیا، امور مالی، تولید یا خدمات، تحقیق و توسعه و سیستم اطلاعات رایانه ای سرو کار دارند، که ظرفیت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدهای سازمان می باشد (اعرابی، ۱۳۹۵).

از شیوه های متداول شناسایی این عوامل، استفاده از تحلیل SWOT است که این روش، امکان بررسی عوامل و مقایسه تنگناها، تهدیدها و جنبه های آسیب زننده به سازمان، فرصت ها، تقاضاها و موقعیت های محیط بیرونی را با ضعف ها و قوت های سازمان به وجود می آورد. با بررسی و شناخت این عوامل می توان به فهرستی از مسائل و چالش های فرا روی هر سازمان دست یافت و اقدام های لازم برای مقابله با آنها را از طریق تدوین برنامه راهبردی پیش بینی و اجرا کرد (اعرابی، ۱۳۹۵). شناسایی قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدها از جمله عوامل

اصلی موفقیت و بالندگی هر سازمان ورزشی به حساب می آید. منظور از فرصت ها و تهدید های خارجی، پیش آمد ها، رویداد های مختلف در زمینه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، جغرافیایی، فرهنگی، اکولوژیکی، قانونی، دولتی، تکنولوژیکی و امور رقابتی هستند که می تواند برای آینده یک سازمان سودمند و یا مضر باشد و شناسایی ارتباط این عوامل برای مدیریت سازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار می باشد (عباسی بختیاری، ۱۳۹۵).

www.ketab.ir