



MANAGEMENT REPORT (SWOT)

SWOT_Life balance



MANAGEMENT REPORT (SWOT) - SWOT_LIFE BALANCE

SWOT ANALÝZA OSOBNOSTI ZE SESTAVENÉHO KOMPETENČNÍHO MODELU NEBO AUDITU

STRENGTHS (NA ČEM STAVĚT?)

Z hlediska morální stability: Charisma (vyzařování a působení na okolí) | Angažovanost (kompatibilita, sounáležitost, integrita)
Z hlediska psychické stability: Práce pod stresem (pod tlakem a zátěží) | Energie mentální (rozumová)
Z hlediska interpersonálních schopností: EI - Emocionální Inteligence (inteligentní míra emocí) | Asertivita (vystupování a komunikace bez nátlaku)
Z hlediska výkonových předpokladů: Energičnost - výdej energie (akčnost, operativnost, realizace)

WEAKNESSES (REZERVY - ČEMU VĚNOVAT POZORNOST?)

V tomto profilu jedinec nemá slabé stránky.

OPPORTUNITIES (CO ROZVÍJET A PODPOROVAT?)

Z hlediska psychické stability: Sebekontrola a sebeřízení (ovládání se) | Energie emoční (psychická) | Energie fyzická (vitalita) | Stres - Eustres (pozitivní stres) | Well-being (osobní pohoda a spokojenost)
Z hlediska interpersonálních schopností: Energičnost - (kapacita své energie) | Zvládání námitek a řešení problémů (pragmatismus) | Management priorit - selekce (třídění podstatného a nepodstatného)
Z hlediska výkonových předpokladů: Aktivita - proaktivita (efektivní zaměstnanec, jsou za ním výsledky) | Vytrvalost, odolnost (houževnatost, setrvačnost) | Vysoké pracovní nasazení-produktivita (pracovní elán) | Agility IQ (akceschopnost implementovat věci do praxe) | Soustředění se na práci (koncentrace na výkon)
Z hlediska stylů myšlení: Koncentrace pozornosti (myšlenková soustředěnost) | MOV - Myšlení orientované na výsledek, zisk (manažerské, produktivní myšlení)

THREATS (RIZIKA, CO NEPŘEHLÍŽET?)

Rizika jedince: Syndrom fyzické a psychické únavy (únava vedoucí k vyhoření)
Limity jedince: Syndrom mentální a emoční únavy (vyčerpání z tzv. manažerského, mentálního stresu) | Prokrastinace (barometr únavy - odkládání úkolů) | Syndrom nerovnováhy, apatie, stagnace (boredom - burnout)

MOTIVACE (POBÍDKA ČI STIMUL VÝKONU)

Záložní motivace: Sebemotivace (motivace bez pobídek)



Na čem chci stavět? Které silné stránky aplikuji do praxe?



Co nechci nepřehlížet? Které oblasti mě překvapily a chci je podpořit?



Co chci rozvíjet? V jakých oblastech vidím největší potenciál k rozvoji?



Co chci eliminovat a přetavit do schopností a rozvíjet na dovednosti?

MANAGEMENT REPORT (SWOT) je uživatelem sestavené hodnocení, které koncentruje výsledky z několika rovin do jedné přehledné zprávy. Obsahuje vyhodnocení zastupitelnosti pozic a % změřených vhodností na tyto pozice. Dále kvalitu výkonových kompetencí, která se dělí na silné, slabé stránky a potřeby vzdělávání, dále motivaci a rizika jedince.

- **SILNÉ STRÁNKY** uvádí hodnoty, které převyšují hodnotu 65 % výkonového potenciálu. Jedná se o plně rozvinutý potenciál jedince.
- **POTŘEBY VZDĚLÁVÁNÍ** označujeme pro výčet slabších, či méně dominantních stránek jedince a tyto dělíme na potřeby **ROZVOJE**, což jsou hodnoty, které nedosahují 50 % hranice, a na potřeby **KOUČINKU**, což jsou hodnoty, které se pohybují mezi 51 – 65 % výkonového potenciálu. Jedná se o dostatečný potenciál jedince, který lze cíleným vzděláváním nebo interaktivním rozvojem vhodně vyprofilovat.
- **MOTIVACE** zobrazuje nejlivnější stimulační faktory jedince, které se dělí na **hlavní, efektivní, či záložní** motivaci, která je také nosným zdrojem výkonu. Motivace a motivační faktory nejsou výkonovou položkou jedince, ale jeho pobídkou (stimulem) k výkonu!
- **Motivace znamená proces usměrňování a stimul výkonu** ať již pracovního nebo osobního. Představuje míru naplnění, která je úměrná míře spokojenosti každého jedince.
- **Znalost motivace každého jedince je důležitá pro nastavení tzv. motivačního vzorce,** kterým lze usměrňovat a řídit výkon přirozenou cestou bez nátlaku a manipulace.
- **Znalost motivačních faktorů je předpokladem pro to, aby zaměstnanci i manažeři pochopili firemní myšlenky,** mohli se s nimi ztotožnit a plnit úkoly ve smyslu strategie a cílů společnosti. Pokud chce firma dosáhnout efektivitu, musí znát své silné tahouny výkonu.
- **RIZIKA A LIMITY** zobrazují tzv. **hrozby jedince,** které jsou brzdou výkonu, případně potenciálním rizikem pro společnost. Rizikové faktory a limity výkonu se musí vyhodnotit v širším kontextu, a to v kombinaci s Morální složkou osobnosti, psychickou a motivační, včetně dalších položek podporujících rizikové jednání. Měřitelná hodnota rizikového potenciálu nad 50% znamená, že jedinec je k rizikovým faktorům přístupný, a inklinuje k nim. Je potřeba zvýšit pozornost, či nastavit kontrolní mechanismy.
- **VHODNOST NA POZICE,** v této části se hodnotí vhodnost či zastupitelnost do jednotlivých pozic, která reprezentuje nejen splnění pracovních nároků a jejich kvalitu plnění, ale i kompatibilitu s firmou a firemní kulturou.