

تحول و نوآوری سازمانی

تغییر و تحول یک ضرورت در سازمان است و در صورتی که تغییر و تحول در سازمان بدون نوآوری باشد یک شکست محسوب میشود. نوآوری بایستی تأثیرگذار و کارا باشد. به واقع دست یافتن به نوآوری نوعی شانس نیست بلکه لازم است که سازمان نوآوری را به عنوان بخشی از راهبردش پیگیری نماید. از این رو توجه به قابلیت نوآوری به عنوان یک تعهد سیستماتیک سازمانی می تواند مورد توجه قرار گیرد.



کاری از مدیریت توسعه و تحول سازمانی دانشگاه



دانشگاه علوم پزشکی خدمات بهداشتی درمانی
استان چابahal و بختیاری

تحول و نوآوری
سازمانی در حوزه
سلامت

نوآوری سازمانی



در عصر حاضر برای پیشبرد اهداف سازمانی بایستی از رویکردها و الگوهای صحیح و نوآورانه سازمانی بهره برد. یکی از سازمان هایی که به شدت نیاز به الگوهای مؤثر سازمانی در حوزه آموزش دارد نظام سلامت می باشد.

تغییر و تحول سازمانی



سازمانها در زمان کنونی به صورت فرایندهای محیطی پویا، با تغییر روبرو هستند و مجبور شدهاند که خود را با عوامل محیطی سازگار کنند. برای مثال تقریباً هر سازمانی باید خود را با محیط متشکل از فرهنگهای گوناگون سازگار کند.



قابلیت های نوآوری

قابلیت های نوآوری به درجات مختلفی از تجمع فناوری های مرتبط و کارآیی های مختلف در فرایند جستجوهای نوآورانه مرتبط است و عملکردهای حیاتی از سازمان است که توانایی شناسایی ارزش اطلاعات خارجی جدید، جذب آن و استفاده از آن در اهداف تجاری سازمان را فراهم می کند؛ قابلیت نوآوری با قابلیت های دیگری در سازمان وابسته است که سه دسته قابلیت عملیاتی، قابلیت ساختاری و قابلیت انسانی طبقه بندی شده است.

رابطه نوآوری سازمانی و سبک های رهبری



نتایج پژوهش ها نشان می دهد که نوآوری سازمانی با سبک های رهبری ارتباط معناداری دارد؛ بدین معنی که سبک های رهبری تحول گرا، عمل گرا و دوسویه تأثیر قابل توجهی بر نوآوری در مراقبت سلامت دارد. علاوه براین فرهنگ سازمانی به طور کامل نقش متغیر میانجی را در رابطه با سبک های رهبری و نوآوری سازمانی بازی می کند.



۱- توانمندسازی مردم و بیماران: به منظور افزایش و تسهیل دسترسی مردم به خدمات سلامت و افزایش مسؤلیت‌پذیری ایشان در مقابل سلامت خود

۲- هماهنگی اجزای سیستم سلامت: به منظور برقراری ارتباط و تسهیل تبادل اطلاعات میان اجزای مختلف حوزه سلامت

۳- تغییر نظام پرداخت: به منظور پیاده‌سازی نظام پرداخت مبتنی بر خروجی و حفظ سلامت مردم

۴- پزشکی شخصی: به منظور شخصی‌سازی نمودن هرچه بیشتر تشخیص و درمان برای افراد

علاوه بر ۴ راس که منطبق بر اهداف حوزه سلامت دیجیتال است، راس بالایی هرم نیز وجود دارد که مربوط به داده‌های کلان است. این نقشه دید خوبی از دسته‌بندی استارت‌آپ‌ها و نوآوری‌های سلامت دیجیتال ارائه می‌دهد و به ما برای ایده‌پردازی در این حوزه کمک می‌کند.

نقشه نوآوری تحول سلامت

به دلیل اینکه حوزه سلامت دیجیتال بسیار نوظهور است و همچنان نوآوری‌های بسیاری در آن شکل می‌گیرد، نمی‌توان مرز دقیقی میان انواع این نوآوری‌ها و استارت‌آپ‌ها مشخص نمود. به همین خاطر نقشه نوآوری سلامت دیجیتال به شکل یک هرم طراحی شده است که رئوس آن اهداف و چشم‌اندازهای سلامت دیجیتال هستند، و استارت‌آپ‌ها و راهکارهای سلامت دیجیتال در فضای داخلی این هرم و درون طیف‌های بین رئوس قرار می‌گیرند. اهداف و چشم‌اندازهای چهارگانه سلامت دیجیتال (رئوس هرم) از قرار زیر هستند:

