



جایزه مدیریت دانشی
انجمن مدیریت ایران



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



Knowledge Management Austria



Knowledge For Development
Partnership



بررسی مدل های نوآوری و پایداری و اثرات آنها در سازمان

دکتر امیر عزیزی

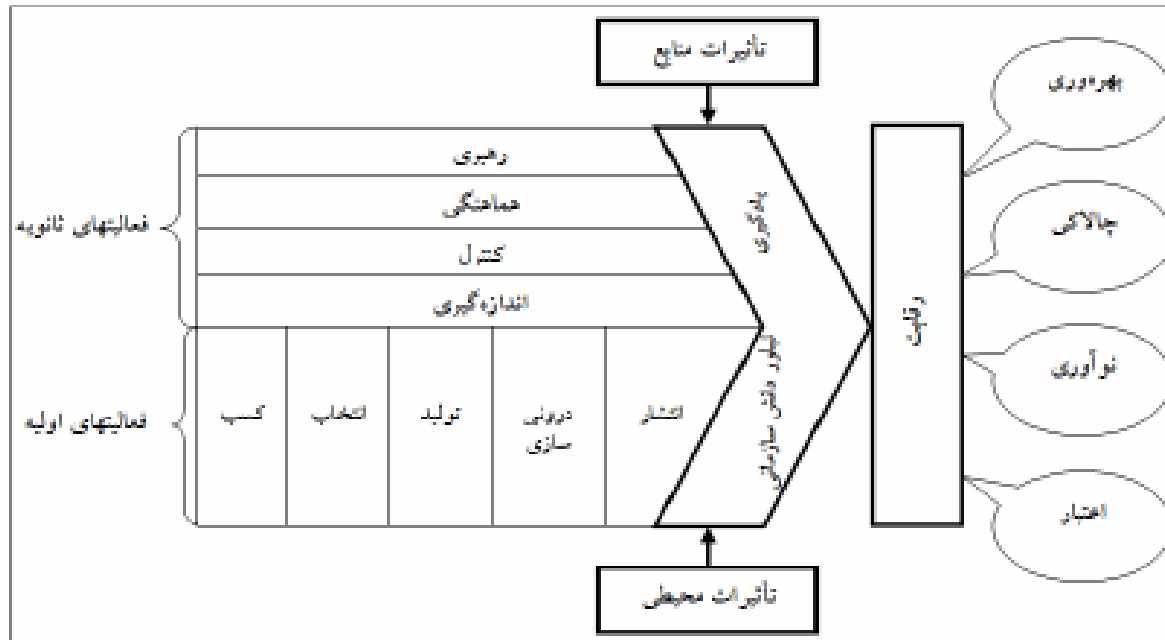
عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه علوم و تحقیقات

مهر ماه ۱۴۰۳



مدیریت دانش و نوآوری و پایداری سازمانی

یک از خروجی های زنجیره ارزش دانش، نوآوری است که اثر آن به سطح بلوغ سازمانی و تعالی سازمان بر می گردد. همچنین نوع حاکمیت و رهبری سازمان و مدل فکری و فرهنگ سازمانی و به روز رسانی سیستم اطلاعاتی بر پایداری سازمان موثر است.





مدل های کسب و کار پایدار

امروزه مفهوم مدل های کسب و کار پایدار به طور فزاینده ای به عنوان عامل اصلی از مزیت رقابتی سازمانی مطرح شده است که شامل پایداری فرایندها، محصولات، خدمات و... در سازمان است. کمی سازی و اندازه گیری پایداری سازمانی سخت است. از سال 2010 به بعد شاخص های مختلفی مطرح شده است ولی استاندارد خاصی وجود ندارد.

شاخص پایداری را می توان از فرمول ذیل محاسبه می شود:

$$\text{Sustainability Index} = \frac{\text{Emergy Yield Ratio}}{\text{Environmental Loading Ratio}} = \frac{\text{EYR}}{\text{ELR}}$$

Emergy = embodied energy



رویکرد 6R برای پایداری

1. استفاده از مواد کمتر (reduce)
2. استفاده دوباره (reuse)
3. بازیافت مواد (recycle)
4. اجتناب از مواد مخرب زیست محیطی (refuse)
5. دوباره فکر کردن برای طراحی و ساخت محصول (rethink)
6. تعمیر محصول (repair)



چرخه رویکرد پایداری

World Vision و Metropolis از سال ۲۰۱۰ شروع به استفاده از رویکرد حلقه‌های پایداری کرده‌اند که یک چارچوب چهار حوزه‌ای را برای انتخاب شاخص‌های مناسب ایجاد می‌کند.

- ۱- بوم کسب و کار را گسترش دهید
- ۲- برای یک مدل کسب و کار انعطاف پذیر، نوآوری کنید.
- ۳- پیوند با ارزش و مزیت
- ۴- مقیاس ابتکار

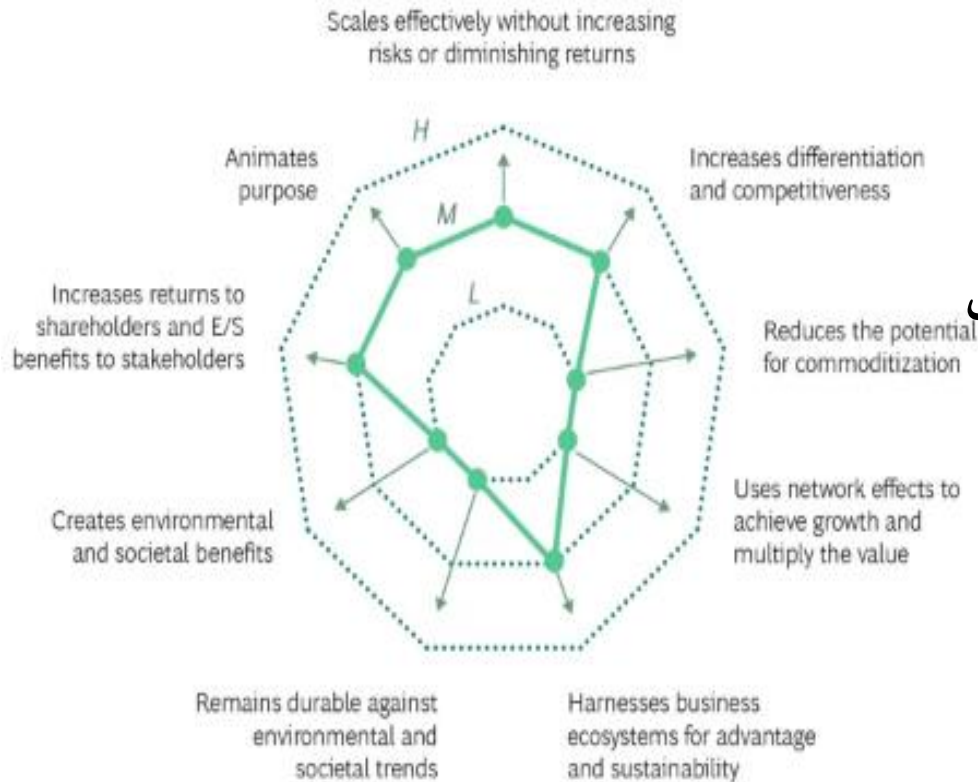


اصول پایداری سازمانی

1. شفافیت: از طریق ارتباطات باز با ذینفعان در سطح بالایی از افشا، وضوح و دقت اطلاعات به دست آورد.
2. مشارکت ذینفعان: زمانی حاصل می شود که سازمان به ذینفعان خود آموزش دهد و اتلافات را کاهش و بهره وری را افزایش دهد.
3. به آینده فکر کردن: تصویر سازی سازمان، ایده های تازه ای برای تولید محصولات و خدمات ایجاد می کند.



ویژگی های پایداری سازمانی از نظر BCG



1. به طور موثر بدون افزایش ریسک یا کاهش بازده مقیاس می شود.
2. تمایز و رقابت را افزایش می دهد.
3. پتانسیل کالایی شدن را کاهش می دهد.
4. از اثرات شبکه برای دستیابی به رشد و چند برابر کردن ارزش استفاده می کند.
5. اکوسیستم های تجاری را برای مزیت و پایداری مهار می کند.
6. در برابر روندهای محیطی و اجتماعی بادوام باقی می ماند.
7. مزایای زیست محیطی و اجتماعی ایجاد می کند.
8. بازده سهامداران را افزایش می دهد.
9. هدف را متحرک می کند.



Corporate Sustainability (CS)

CS رویکردی است که هدف آن ایجاد ارزش بلند مدت برای سهامداران از طریق اجرای یک استراتژی تجاری که بر ابعاد اخلاقی، اجتماعی، زیست محیطی، فرهنگی و اقتصادی تمرکز دارد.

CS شامل استانداردهای متفاوتی است از جمله (CSS) corporate sustainability standards که کسب و کارها را ملزم می کند تا برابری بین نسل ها را در نظر گیرد و کسب و کار زنده بماند. در عصر دیجیتال سبک زندگی مشتریان تغییر یافته است از این رو مشتریان با چالش های جدید مصرف کنندگان برای محصولات و خدمات مواجه شده اند.



شاخص واقعی پیشرفت (GPI) Genuine progress indicator (Index of Sustainable Economic Welfare) ISEW

شاخص پایداری سازمانی به ارتقا شاخص رفاه اقتصادی پایداری کمک می کند که اخیرا جایگزین شاخص تولید ناخالص داخلی (GDP) شده است. همچنین شاخص واقعی پیشرفت (GPI) Genuine Progress Indicator با ترکیب عوامل محیطی و اجتماعی با عوامل اقتصادی (GPD) برای پایداری سازمانی و توسعه پایداری ملی بین المللی مطرح شده است.



انواع نوآوری سازمانی بر اساس راهنمای اسلو

Oslo Manual

1. روش های نو آورانه در سازماندهی رویه ها
2. واگذاری مسئولیت های کاری و تصمیم گیری
3. از طریق روابط خارجی با سایر شرکت ها و مراکز آموزشی تحقیقاتی



ابعاد نوآوری



1. ساختار
2. استراتژی
3. فرهنگ
4. منابع



Sustainable business model innovation (SBMI)





ابعاد نوآوری پایدار

۱- اهداف زیست محیطی:

- حفاظت از فضاهاى طبیعى و تنوع زیست محیطی
- استفاده مسئولانه از منابع و انرژی های تجدید پذیر
- کاهش استفاده از منابع غیر قابل تجدید
- حفاظت از محیط زیست طبیعى
- حفاظت از خطرات محیطی و کاهش خطرات

۲- اهداف اقتصادی:

- ایجاد درآمد و اشتغال
- افزایش سرمایه اجتماعى و انسانی
- ترویج راه حل های نوآورانه اقتصادی
- توجه به عوامل خارجی در بازار

۳- اهداف اجتماعی:

- حفاظت از سلامت و ایمنى داخلی و خارجی
- جهت گیری یادگیری و توسعه فردی آزاد
- حفظ ارزش های فرهنگی و اجتماعى
- برابری حقوقی و قطعیت
- همبستگی بین نسل ها و درون نسل ها در سراسر جهان

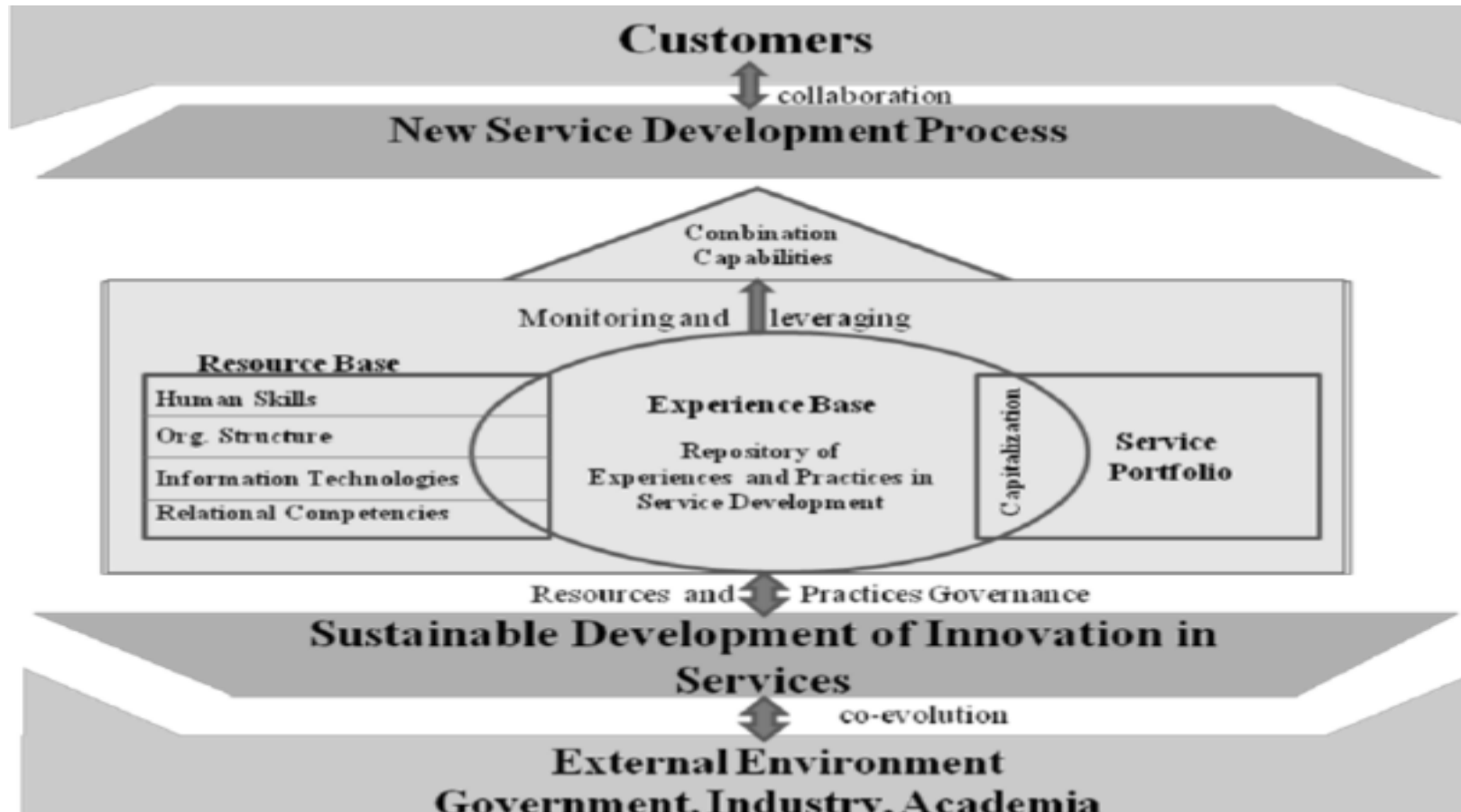


عوامل موثر بر نوآوری پایداری سازمانی

1. حمایت رهبر از نوآوری پایدار
2. قابلیت بالقوه نوآوری کارکنان
3. فرهنگ نوآوری سازمانی
4. نوآوری پایدار سازمانی
5. پایداری کسب و کار
6. شبکه سازی و همکاری بین سازمانی
7. دسترسی به منابع مالی و سرمایه گذاری
8. فرهنگ نوآوری
9. دسترسی به دانش و فن آوری
10. پشتیبانی های دولتی و سیاست گذاری مناسب
11. مدیریت منابع انسانی

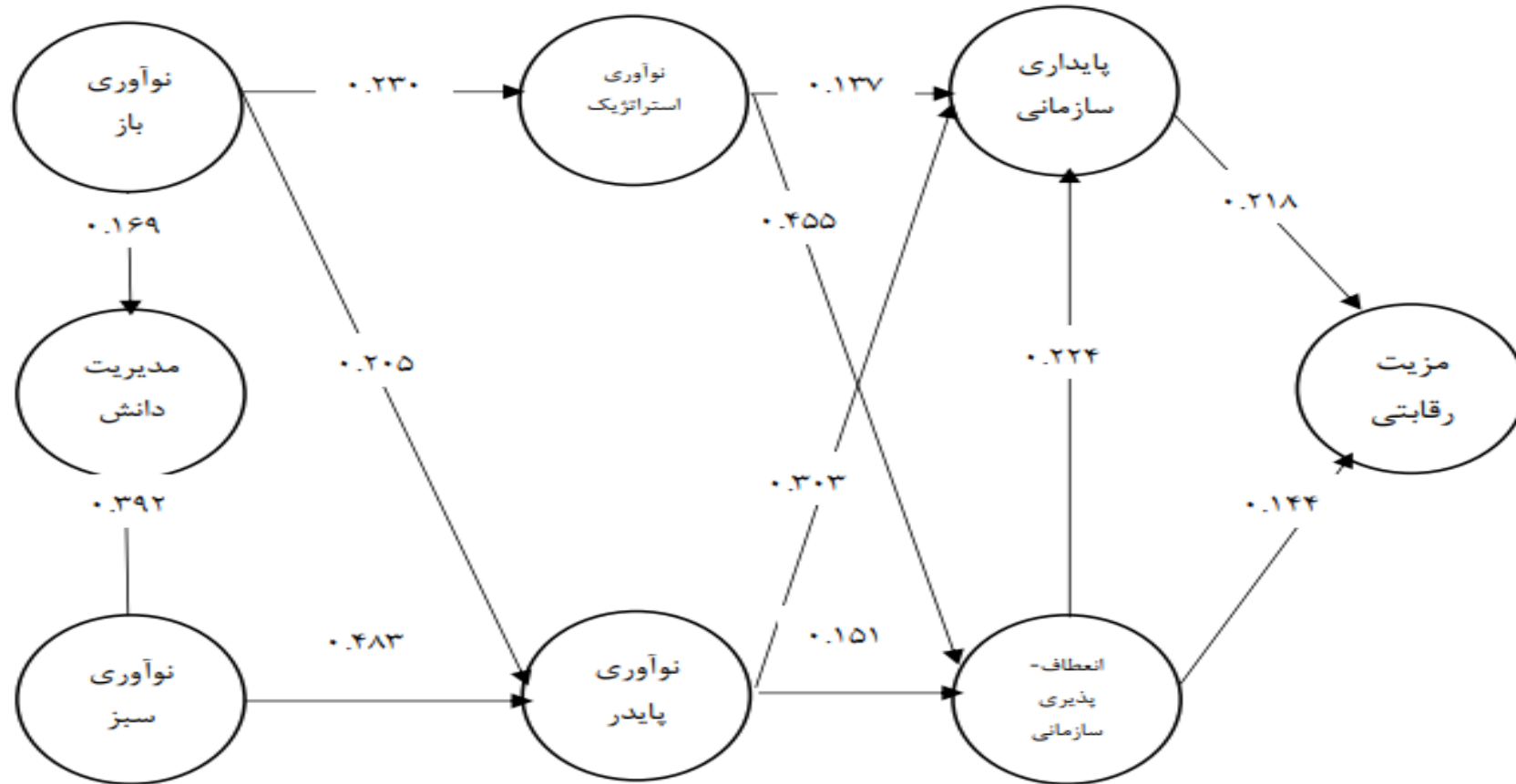


اثر نوآوری بر پایداری سازمانی برای خدمات





مدل مفهومی SEM نوآوری و پایداری سازمانی بر مزیت رقابتی





نتیجه گیری و پیشنهادات

پژوهش های پیشین عوامل، رویکردها و مدل های متفاوتی را در شکل گیری رفتارهای نوآورانه و در سالیان اخیر نوآوری سبز و مسائل پایداری سازمانی به صورت جداگانه مطالعه کرده اند. از این رو شکاف تحقیقاتی بر روی در نظر گرفتن رویکردهای تلفیقی و هم زمان بیش از پیش مورد نیاز است و استفاده از رویکردهای مقابله با عدم قطعیت بر روی عوامل موثر بر نوآوری و پایداری سازمانی همچون رویکرد فازی و سیستم های مبتنی بر استخراج قوانین از خبرگان مورد نیاز است. همچنین نیاز به مدل های اندازه گیری و ارزیابی دقیق با تعریف مولفه های کلیدی و نحوه امتیازدهی در خصوص نوآوری سازمانی در عصر دیجیتال و دانش بیش از پیش احساس می شود.