

کارآفرینی و اثر بخشی مدیریت منابع انسانی

جلال حسنی صدرآبادی

کارشناس ارشد مدیریت بازرانی گرایش بیمه و کارشناس ارشد اقتصاد و برنامه ریزی اداره کل تامین اجتماعی استان یزد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران.

چکیده

کارآفرینی با شتاب دادن به فعالیت های اقتصادی و ایجاد و خلق شغلها و کارهای جدید، نقش راهبردی در توسعه اقتصادی ایفا می کند. مدیریت منابع انسانی نیز به طور کلی یک تابع استراتژیک و جامع از کارمندان را برای کمک موثر و مولد به نفع شرکت و انجام اهداف سازمان و اهداف کسب و کار فراهم می آورد. کارآفرینان نمی توانند یک کسب و کار را به تنهایی توسعه دهند. یکی از مهمترین وظایف کارآفرینان جذب، انگیزش دادن و نگهداری کارکنان بعنوان کسانی که به کسب و کار برای رشد و توسعه کمک می کنند می باشد. هرچه جوامع پیچیده تر و پرتحرک تر می شوند سازمانها و شرکتها باید بمنظور شناخت فرصت های جدید برای عملکرد بهتر به کارآفرینی بیشتر روی آورند. کارآفرینی در برگیرنده آموزش ناشی از همکاری، خلاقیت و تعهد فردی می باشد. به این ترتیب مبانی اصلی مدیریت منابع انسانی یک محرک با اهمیت برای دستیابی به موفقیت می باشند. هدف از این مقاله آن است که باعث افزایش درک نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی شده و اهمیت این موضوع برای کارآفرینان تبیین گردد.

واژه های کلیدی: کارآفرینی، کارآفرین، مدیریت منابع انسانی، سرمایه انسانی

مقدمه

کارآفرینی یک موضوع محبوب در میان اهالی حوزه کسب و کار و دانش پژوهان بوده و ترکیب آن با منابع انسانی همچنین در میان دانشمندان مدیریت و محققان، از موضوعات مورد علاقه است. دوره های دانشگاه، کتب و مجلات فراوان علمی در مورد کارآفرینی وجود دارد. بسیاری از دولت ها در سراسر جهان اعتقاد دارند که کارآفرینی کلید توسعه اقتصادی است و از همین رو دولتهای زیادی به ارائه برنامه های توسعه کارآفرینی آورده اند [۲].

متأسفانه، به دلیل نگرانی های اقتصادی، کارآفرینان تمرکز بر مسائل اصلی مربوط به کسب و کار را نادیده می گیرند که یکی از این مسائل بسیار مهم و به طور بالقوه جدی و پرهزینه و در عین حال مهمترین سرمایه یک شرکت، منابع انسانی است. با این حال، اگر کارآفرینان خصوصاً در کسب و کارهای کوچک تر که امکان کارآفرینی واقعی بیشتر می باشد بر مدیریت منابع انسانی تمرکز نمایند، این به یک توسعه پایدار در این شرکت منجر شود. [۳].

در این نوشتار تلاش شده تا با تکیه بر کارآفرینی به نقش متقابل کارآفرینی و مدیریت منابع انسانی پرداخته شود.

تاریخچه

واژه «کارآفرین» فرانسوی و به معنی ضرب سکه فرانسه است. همچنین عده ای معتقدند واژه کارآفرینی از کلمه ای فرانسوی به معنای متعهد شدن نشأت گرفته است و بنابر تعریف واژه نامه دانشگاهی «وبستر» کارآفرین کسی است که مخاطره های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره و تقبل نماید. بنابراین، مناسب است که با نویسندگان فرانسوی در خصوص پیشینه این مبحث شروع کنیم. اولین نویسنده در به رسمیت شناختن نقش کارآفرینی ریچارد کانتیلیون است. او بر این اعتقاد است که کارآفرین کسی است که در مبادلات برای سود درگیر است و به طور خاص در اعمال قضاوت در حوزه کسب و کار با عدم قطعیت یا همان ریسک مواجه است. این عدم اطمینان سابقه ای طولانی در بحث کارآفرینی دارد و این را در آثار فرانک نایت (۱۹۲۰) می توان مشاهده نمود. پس از کانتیلیون، فرانسوا کوژنی کشاورزان را در مقیاس بزرگ به عنوان کارآفرینان معرفی نمود. ژان باتیست سی این مفهوم را با بیان " کارآفرین در هسته تمامی مراحل تولید و توزیع " توسعه داد ولی این نکته مهم است که او معتقد است در نهایت کارآفرین به مدیر تبدیل خواهد شد. در مقابل نویسندگان فرانسوی، اقتصاددانان کلاسیک انگلیسی کارآفرینان را به عنوان تامین کنندگان سرمایه مالی می دانند. آدام اسمیت به کارآفرین به عنوان یک مرد محتاط که سرمایه را فراهم می آورد و یک عامل پیشرفت آهسته اما پیوسته است تأکید دارد. جرمی بنتام، از سوی دیگر، بیان می نماید که کارآفرین یک عامل پیشرفت اقتصادی است. در نوشته های آلمانی مانند تونن تمایز مهم بین ارائه دهنده سرمایه و کارآفرین مطرح شده است. ون منگلد ریسک پذیری را جزء ضروری کارآفرینی می داند. در مکاتب مربوط به نئو کلاسیک ها نقش کارآفرینی بسیار کم رنگ شد ولی در این بین جوزف شومپیتر، ستاره طرفدار نقش کارآفرینی شد (پدر علم کارآفرینی) و با بررسی نظرات بسیاری از صاحب نظران دیدگاهش را این گونه بیان می نماید که کارآفرین مبتکری در حد کمال است که سود خود را هر چند موقتی با استفاده از نوآوری موفقی که انجام می دهد بدست می آورد. با این حال او ریسک پذیری را به عنوان جزء ذاتی کارآفرینی رد می نماید. نظریات وی مبتنی بر آن که کارآفرینان را موتور محرکه توسعه اقتصادی تلقی و عملکرد آنان را تخریب خلاق می داند مورد توجه بسیاری از محققین قرار گرفته است. برای بررسی این نظریات آرتور کول مرکز تحقیقات تاریخچه کارآفرینی رادر دانشگاه هاروارد تاسیس کرد. در بیشتر سالهای قرن بیستم در مورد نقش کارآفرین توافق شده ولی مباحث در مورد اختلافهای ریسک و عدم اطمینان و یا موضوع تعادل و عدم تعادل در کارآفرینی ادامه یافته است و حتی وارد قرن بیست و یک شده است [۲].

کارآفرینی از سوی روانشناسان با درک نقش کارآفرینان در اقتصاد و به منظور شناسایی ویژگیها و الگوهای رفتاری آنها مورد توجه قرار گرفت و دانشمندان مدیریت نیز به کارآفرینی و ایجاد جو محیط کارآفرینانه در سازمانها پرداخته اند. جامعه شناسان نیز کارآفرینی را به عنوان یک پدیده اجتماعی در نظر گرفته و به بررسی رابطه متقابل بین کارآفرینان و سایر قسمتها و گروههای جامعه میپردازند.

کارآفرین

کارآفرینی به طور سنتی بر فرد کارآفرین متمرکز است. افراد متهور با استفاده از فرصتها و منابع فراهم شده توسط محیط شروع به کسب و کار جدید یا گسترش وضع موجود بصورت موفقیت آمیز می نمایند. [۴]، واژه کارآفرین به افرادی اطلاق می شود که درگیر فعالیتهای مستقل یا کارآفرینی سازمانی می گردند [۵]. کار آفرینان به عنوان موتور اقتصاد تعریف می شوند که مسئول ایجاد مشاغل و فرآیندها و محصولات ابتکاری جدید می باشند [۶].

لروی و سایرین (۲۰۰۹) در تحقیقشان بیان می کنند که در اروپا به نظر می رسد تفاوت مهمی در ویژگی های کارآفرینی از مردان در مقابل زنان وجود دارد. مردان به نظر می رسد ترجیح می دهند کارآفرینی به عنوان ابزاری برای پیشرفت و حل محدودیت های مالی باشد در حالیکه زنان ترجیح می دهند کارآفرینی به عنوان وسیله ای برای دیدن قابلیت های شخصی شان باشد.

در آغاز انقلاب صنعتی، کارآفرینان انواع واسطه ها بودند، آنها به ندرت به تولید می پرداختند. سپس آنها تبدیل به سنگ بنای توسعه اقتصادی شدند و با ریسک پذیری، شروع به تولید و نوآوری نمودند. علاوه بر این، کارآفرینان به عنوان گروهی که تأثیر عمده ای بر اقتصاد و پیشرفتهای اجتماعی ملت ها داشته اند شناخته می شوند [۷].

کارآفرینی

مفهوم کارآفرینی طیف گسترده ای از معانی را دربر می گیرد که از آن جمله تحمل عدم اطمینان، بکاربردن ترکیب جدیدی از منابع تولید، پرکردن کمبود بازار از طریق فعالیت های تکمیل ورودی، توانایی مقابله با عدم تعادل و توانایی تصمیم گیری و قضاوت در خصوص هماهنگی استفاده از منابع کمیاب را می توان ذکر نمود [۳].

از این رو، کارآفرینی اغلب اقدامات خلاق و نوآور است که حلقه گم شده بین سرمایه گذاری در دانش جدید و رشد اقتصادی است. کار آفرینی با خدمت به عنوان یک وسیله برای سرریز دانش، یک مکانیزم مهم برای نفوذ از فیلتر دانش و تسهیل استفاده از دانش لبریز شده و در نهایت خلق و تولید رشد اقتصادی است [۸].

حال یک تعریف کاربردی و مفید از مفهوم کارآفرینی که توسط سیرک موکنیک بیان شده ارائه می نمایم. او معتقد است کارآفرینی یک فعالیت است که شامل کشف،

ارزیابی و بهره برداری از فرصت برای معرفی محصولات و خدمات جدید، روش های سازماندهی بازار و سازماندهی فرایندها و مواد اولیه ای که قبلا وجود داشته می گردد.

با توجه به تحقیقات انجام شده توسط پروفیسور مک کله لند (۱۹۶۱) در دانشگاه هاروارد، کارآفرینی نه تنها با تولد یک سازمان یا یک فعالیت خود اشتغالی مرتبط است بلکه به عملکرد صحیح آنها می انجامد بنابراین کارآفرینی چیزی بیشتر از فقط شروع یک کسب و کار جدید می باشد.

همچنین کارآفرینی در زنان اهمیت گسترده ای یافته است. زنان در کشورهای روبه توسعه امید اول برای ارتقای خانواده ها و رشد و توسعه کشورهای خود محسوب می شوند. موفقیت زنان کارآفرین در جوامع نه تنها سبب سود اقتصادی می شود بلکه منافع اجتماعی و فرهنگی هم ایجاد می کند.

کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی را این چنین تعریف کرد: « کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که فعالیت های سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره پذیری و پیشتازی سوق می دهد.»

مفهوم نوآوری از اجزا لاینفک کارآفرینی سازمانی در این تعریف است و بسیاری از محققان خلاقیت و نوآوری را به عنوان کانون فعالیت های کارآفرینانه در نظر می گیرند و معتقدند که کارآفرینان سازمانی، نوآوران و مولدان ایده هستند. نتایج این نوآوری

ها عبارت است از محصولات یا خدمات جدید، بازارها یا فرآیندهای جدید، دستیابی به یک سیستم توزیع جدید، پیاده کردن یک شیوه مدیریتی نوین و غیره. [۱].

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی عبارت است از شناسایی اهمیت نیروی کار سازمان به عنوان یک عنصر حیاتی در کسب اهداف سازمانی و استفاده چندگانه در فعالیت ها و کارکردهای منابع انسانی به گونه ای که به طور مؤثر و منصفانه ای منافع فردی کارکنان، سازمان و جامعه را تضمین نماید. درک مشتریان و چگونگی محصول یا خدمتی که میتواند به نیازهای آنها پاسخ دهد از لازمه های مدیریت خوب است. شناخت اقتصاد و چگونگی ایجاد مزیت رقابتی توسط محصولات و خدمات در تجارت و کسب و کار از دیگر لازمه های مدیریت مطلوب است. مدیریت خوب یعنی هدایت همه منابع موجود در کسب و کار مانند: طراحی، تولید، مدیریت کیفیت، بازرگانی، فروش و... جهت جلب رضایت مشتریان. این مکانیسمی است که یک کارآفرین می تواند ایده یک محصول یا خدمت را به کسب و کاری موفق تبدیل کند [۹].

دیویس و ودر (۱۹۸۹) معتقدند مدیریت منابع انسانی، مدیریت کسانی است که اهمیت استراتژیک برای موفقیت یک کارآفرین دارند. منابع انسانی، منابع مادی را به کالا و خدمات تبدیل می کند و کیفیت این تبدیل به عوامل متعددی مثل دانش، مهارت و نگرش کارکنان بستگی دارد. منابع انسانی از ترکیب مشخصه هایی شامل یگانگی ذاتی، عدم فرسایش بر اثر استفاده می باشد که می تواند مدیریت انسان را برای رشد اقتصادی خصوصا با ارزش قابل انتظار فراهم سازد [۱۰].

وظائف منابع انسانی مجموعه از فعالیتها، روشها، نقشها، مسئولیتها و ساختارها در یک سازمان است که به مدیریت منابع انسانی مربوط بوده و ممکن است توسط همه کارکنان یا نفرات بخصوصی اعم از مدیران یا غیر مدیران انجام شود. بطور کلی وظائف مدیریت منابع انسانی عبارتند از جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و بهداشت. پس مدیریت منابع انسانی عبارت از رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می کنند می باشد. اگر سیاستها و رویه های مربوط به کارکنان سازمان با همدیگر تطابق داشته باشند و سهم قابل ملاحظه ای در دستیابی به اهداف سازمان و برنامه های استراتژیک داشته باشند دستیابی به موفقیت سازمانی محتمل تر است. با رشد اولیه یک سازمان نیاز به کارکنان جدید برای تأمین آینده سازمان حس خواهد شد و تلاشها برای تأمین این نیاز با روشهای مختلفی که بتوان بیشترین تعداد جویندگان کار برای انتخاب از میان آنها فراهم نمود انجام خواهد شد. اهداف مدیریت منابع انسانی عبارتند از:

- تأمین نیروی انسانی با حداقل هزینه
- پرورش و توسعه استعدادها و مهارت های افراد
- حفظ و نگهداری نیروهای لایق و ایجاد روابط مطلوب بین آنان
- تأمین احتیاجات مادی و معنوی و جلب رضایت پرسنل بطوری که همسویی لازم بین اهداف شخصی آنها و هدف های سازمان ایجاد گردد.

مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی

فرهنگ کارآفرینی ممکن است به دلیل درگیر نمودن بسیار زیاد کارکنان باعث جابجائی کمتر آنها شود. کاوین و اسلوین پیشنهاد دادند که کارآفرینی سازمان به عملکرد و کارآیی بهتر منجر خواهد شد [۱۱]. در حالیکه اسکال هم بیان کرد که کارآفرینی شرکت، جزء کلیدی برای رسیدن به مزیت رقابتی و دستاوردهای بازرگانی است. ولی نگهداری کارکنان (درصد حفظ سالانه کارکنان) که اغلب در ادبیات کارآفرینی نادیده گرفته می شود در کارآفرینی بسیار مهم است [۱۲].

اهمیت ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمان توسط اسکولر (۱۹۹۶) بیان شده است همچنین کایا (۲۰۰۶) یاد آوری کرده که اقدامات مدیریت منابع انسانی تأثیرات تلاشهای کارآفرینی سازمان را ارتقاء خواهد داد. از جمله موارد حائز

اهمیت آن است که با کارآفرینی شرکت جابجایی کارکنان کمتر خواهد شد و دلیل آن این است که کارکنان در شرکت‌هایی که کارآفرینی بالایی دارد احساس اشتغال بیشتر و چالش مثبت داشته و در نتیجه حمایت‌های بیشتر از فعالیتهای کارآفرینیشان می‌کنند. نظریه 3M آقای برند برای این معروف شد که اجازه می‌داد کارکنان ۱۵ درصد از زمان کارشان را روی علائق شخصی متمرکز کنند. راتر فورد و هالت (۲۰۰۷) از این عقیده دفاع کردند که کارکنان از یک مکان کارآفرین سود خواهند برد و این پاداشها در نتیجه اقامات مثبت کاری پدید خواهد آمد. همچنین در تحقیق مانسن و باس ارتباط بین کارآفرینی و نتایج حاصله برای کارکنان از قبیل رضایت شغلی بیشتر، تعهد سازمانی قویتر و جابجایی کمتر تأیید گردیده است [۱۳]. تحقیق روی ۲۵۰ شرکت از لهستان در خصوص نتایج خلاقیت و ابتکار که از عوامل بسیار مهم در شرکت‌های کارآفرین است نشان داد که بین تعداد کارکنان و ابتکارات بوجود آمده ارتباط وجود دارد [۲۴].

مدیریت منابع انسانی ابزار کارآفرینی

هدف اصلی شرکت‌ها دستیابی و افزایش سود آوری است. شرکت‌ها با گسترش و توسعه تواناییهایشان در بازار می‌توانند به این هدف دست یابند. شومپتر (۱۹۳۴) فرآیند معرفی محصولات یا خدمات جدید به بازار را بعنوان کارآفرینی معرفی می‌کند و با توجه به اینکه خلاقیت لازمه معرفی محصولات و خدمات جدید است و هوش، تحصیلات و مهارت‌های شناختی می‌تواند به الهام یک فکر جدید و در نتیجه محصول جدید بیانجامد به اهمیت منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در توسعه کارآفرینی پی می‌بریم.

مدیریت منابع انسانی در شرکت‌هایی با توسعه سریع

سرمایه گذاری در منابع انسانی برای یک شرکت بمعنی بهبود تکمیل قراردادهای کاری پرسنل است و عدم سرمایه گذاری مناسب باعث کاهش عملکرد کارکنان یا حتی جدائی آنها از کار می‌شود [۲۰]. ارزیابی عملکرد به عنوان یک موضوع حائز اهمیت برای پیشبرد کارآفرینی شناخته می‌شود [۲۱] با این وجود تحقیقات بسیار کمی در این زمینه انجام شده است. بعنوان یک توضیح برای این کم کاری باید گفت که عملکرد کارکنان در شرکت‌هایی با گسترش سریع بجای شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، با معیارهای مالی و سهام ارزش گذاری می‌شود و به این ترتیب شاهد جابجایی و جدائی کارکنان خواهیم بود. بدین منظور جهت کمک به کارآفرینی باید اقدامات مدیریت منابع انسانی روی رفتارهای تشویق‌کنندای تمرکز کند که به ریسک‌پذیری کارکنان کمک نماید. چرا که به اعتقاد هایتون (۲۰۰۵) ریسک و عدم اطمینان ویژگیهای تفکیک‌نشده از مفهوم کارآفرینی هستند [۲۲].

به این ترتیب در نتیجه اقدامات مدیریت منابع انسانی با جستجوی کارکنان ماهر و استخدام آنها از میان شبکه نیروهای آماده بکار می‌توان شاهد جابجایی و خروج تعداد بسیار کمی از کارکنان بود [۲۰]. شرکت‌هایی که قصد توسعه سریع دارند میتوانند کارکنان را متناسب با رویکرد کارآفرینی شرکت بکار گرفته و با توسعه ساختار جبران خدمات کارکنان برپایه یک حقوق متوسط به اضافه تقسیم سهام و پاداش، فاکتور انگیزه را در آنها ایجاد کرده و تعلق کارکنان به شرکت را افزایش دهند. ذکر این نکته هم لازم است که گزینه اعطای سهام باعث می‌شود کارکنان خود را در زمره کارآفرینان دانسته و بدون شک به توسعه سریع شرکت کمک نمایند. از دیگر اقداماتی که مدیریت منابع انسانی در شرکت‌هایی که کارآفرینیشان بر مبنای توسعه سریع می‌باشد می‌تواند انجام دهد توسعه مهارت‌های چندگانه و نقش‌های متفاوت برای کارکنان است که احساس مهم بودن را به آنها منتقل نموده و در نگهداری کارکنان بسیار مؤثر است [۲۰].

جایگاه رهبری سازمان در کارآفرینی

کارآفرینی سهم قابل ملاحظه و مهمی برای رساندن سازمان به موفقیت دارد و رهبری است که با قابلیت‌هایش و استفاده از مدیریت منابع انسانی به فعالتر شدن، خلاقیت و خصوصاً بحث‌پذیرش ریسک سازمان کمک می‌نماید [۲۳]. در خصوص

ارتباط رهبری، مدیریت منابع انسانی و ریسک پذیری کارکنان نشان داده شده که سطوح پاداش متخصصان فنی و هیأت رئیسه که با نظر رهبری افزایش داده می شود برای تشویق کارکنان جهت جبران ریسک زیادی که با آن مواجه هستند بسیار مؤثر است. رهبری خصوصا در سازمانهای پیچیده نقش بسیار مهمتری در کارآفرینی دارد. منطقی است که شرکت ها بتوانند شرایطی را برای رهبری ایجاد کنند که بتواند روح ابتکار و کارآفرینی را در آنها ایجاد نماید. از طرفی می دانیم که رهبری از مهمترین عناصر بهبود عملکرد شرکت ها است و مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در توفیق مدیریت کلان یا همان رهبری برای دست یابی به بهبود عملکرد دارد.

کار آفرینی اجتماعی و سرمایه انسانی

علاقه و شدت به تحقیق روی مباحث مربوط به کارآفرینی اجتماعی بسیار زیاد است. کارآفرینی اجتماعی یک فرآیند خلق ارزش از طریق ترکیب منابع با روش های جدید است که ابتدا این ترکیب منابع فرصتهای خلق ارزش جدید اجتماعی را کشف می کند و با تخمین تغییرات اجتماعی و برآوردن نیازهای اجتماعی ارزشهای جدید را ایجاد می کند [۱۴]. دانش، مهارتها و تجربیات از سرمایه های انسانی هستند که بعنوان منابع و توانائیهای کلیدی یک شرکت شناخته می شوند [۱۵]. حال باید دید چرا سرمایه های انسانی در کارآفرینی اجتماعی دارای اهمیت می باشند؟ سیستمها، فعالیتها و روشهای کسب و کار بهمراه سازماندهی توسعه و پاداش دهی سرمایه های انسانی، مستقیما بر فرآیندهایی که شایستگی های یک شرکت برای توسعه و ساختار دهی مجدد را در پی می آورند تأثیر گذار است [۱۶]. در فعالیتهای اجتماعی، تطبیق پذیری سرمایه انسانی هم در سطح مدیریت و هم در سطح عملیاتی در پس پرده سازمانهای انتفاعی قرار می گیرند. بدلیل آنکه فعالیتهای اجتماعی در شرایط کمبود منابع فیزیکی، اقتصادی و تکنولوژیکی و ... انجام می شود، سرمایه های انسانی که منعطف، با دانش، خلاق و ماهر و با انرژی هستند با حرکت کارآفرینی همراه می شوند [۱۷]. سه بعد کلیدی باعث تأثیر انسان کارآفرین بر عملیات و مأموریتهای یک شرکت می شود. بعد اول تملک سرمایه های انسانی، بعد دوم توسعه سرمایه های انسانی و بعد سوم نگهداری سرمایه های انسانی می باشد.

تملک سرمایه های انسانی

تملک سرمایه انسانی شامل هر دو بخش مدیریتی و عملیاتی شده و کارکنان را برای کسب دانش، مهارت و تفکرات لازم حمایت می کند [۱۸]. در تحقیقی که در شرکت سولار سیستر که فرصتهای اقتصادی را برای زنان در اوگاندا فراهم می کرد انجام شد این موضوع نشان داده شد که استخدام و آموزش رسمی زنان برای خرده فروشی کافی نیست و آنها به آموزشهای غیررسمی نیاز داشتند تا بتوانند در محیطی که قبلا کارآفرینی وجود نداشته موفق شوند. این بدان معنی است که هرچند برای کارآفرینی ویژگیهای اولیه سرمایه انسانی لازم است ولی تلاشهای جدید برای توسعه آنها به کارآفرینی منجر می شود.

توسعه سرمایه انسانی

توسعه سرمایه انسانی شامل آموزش، انگیزش و پاداش دهی به کارکنان می شود. افراد با کیفیت بالاتر سرمایه انسانی عملکرد بهتری دارند و این می تواند منبع کلیدی امتیازات رقابتی برای شرکت باشد [۱۵]. در صورتیکه آموزش مناسب به مشارکت کنندگان در کارآفرینی اجتماعی (مدیران، کارکنان و دست اندرکاران اجتماعی) داده شده، انگیزه به آنها تزریق شود و پاداش دهی مناسب صورت گیرد باعث افزایش تعهد شغلی آنها شده و بهره وری کلی سازمان را بهبود می بخشد.

نگهداری سرمایه انسانی

جابجایی ناخواسته کارکنان و مدیران از چالشهای جدی پیش روی مدیران می تواند باشد. این گونه جابجایی ها، فعالیتهای روزانه سازمانی را دچار از همگسستگی می کند و در پاره ای موارد که کارکنان مهارت های تخصصی در کارشان فرا گرفته اند،

پرهزینه خواهد بود [۱۶]. در کارآفرینی هایی که با کمبود کارکنان بسیار ماهر همراه است حفظ آنها بسیار سخت است. یک تناقض در این بازارها می یابیم که هر چه آنها برای آموزش و توسعه کارکنانشان بیشتر سرمایه گذاری می کنند و سرمایه انسانی تخصصی برای کارکنانی ایجاد می کند کارکنان بیشتر تمایل دارند تا با شرکت های رقیب همکاری کنند.

نتیجه

در این مقاله، به مرور یک مقیاس بزرگ از هر دو ادبیات کارآفرینی و مدیریت منابع انسانی با اشاره به نقاط تعاملات و تأثیراتی که با یکدیگر دارند پرداخته شد همچنین، رابطه این دو مفهوم را به طور مستقیم با کسب و کار و رهبری سازمان بررسی نمودیم. در نتیجه، به صراحت می توان گفت که مدیریت منابع انسانی یک شریک استراتژیک کارآفرینی و کارآفرینان است و خصوصاً در تأثیرات بلند مدت از زمان راه اندازی یک شرکت بسیار مهم است.

بنابراین، این مطالعه به کارآفرینان کمک می کند تا تعیین آنچه که عوامل مؤثر و مشکل دادن به نقش مهم انسان و مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی است را بهتر بشناسند. از دیگر نتایج بدست آمده آن است که کارآفرینان باید رویکردی مثبت نسبت به مدیریت منابع انسانی داشته و با کنار گذاشتن تعصبات از این ابزار بسیار مفید استفاده نمایند. بعنوان یک مورد قابل اشاره در این خصوص می توان تصور نادرستی که منابع مالی را برای راه اندازی یک طرح کارآفرینی کافی می دانست اشاره کرد در حالیکه برای موفقیت کارآفرینی، انسان و سرمایه انسانی بسیار مهمتر می باشد. با توجه به اینکه کارآفرینان بصورت بالقوه در سازمانها وجود دارند باید زمینه را برای آنکه تواناییهای آنها بصورت بالفعل درآید فراهم نمود و ساختارها را به گونه ای فراهم نمود که اجازه ابراز وجود به کارآفرین را داده تا او هم بتواند تواناییهایش را بکار ببندد.

کم توجهی کارآفرینانی که دانش سطح متوسطی از منابع انسانی و مدیریت آن داشته اند مشکلات فراوانی برای آنها بوجود آورده و با بررسی های بعمل آمده مشخص شده که با پی بردن به اهمیت جایگاه منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی جایگاه شایسته خود را در بین کارآفرینان یافته و در برنامه های پشتیبانی و راه اندازی یک شرکت نقش پررنگی دارند.

منابع

- [۱] هادی زاده مقدم اکرم، رحیمی فیل آبادی فرج اله (۱۳۸۴)، کارآفرینی سازمان. چاپ اول تهران: نشر جانان
- [2] Robert F. Hebert, Albert N. Link. (2009), A History of Entrepreneurship Canada International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 9 [Special Issue - May 2011] 241
- [3] Arzu Safak Uyar, Nevin Deniz. (2012), The Perceptions of Entrepreneurs on the Strategic Role of Human Resource Management Original Research Article Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 58, 12 October 2012, Pages 914-923
- [4] Kotey B. (2006), Entrepreneurship and Regional Development: A Theoretical Framework, Small Enterprise Research 14, 2, pp. 21
- [5] Chrisman, James (2006). Entrepreneurship. In Michael Hitt & Duane Ireland, Entrepreneurship, Victoria: Blackwell Publishing, pp. 120 - 122.
- [6] Hartog J. and Brink H. M. (2007) van den, Human Capital Advances in Theory and Evidence, First Edition, Cambridge University Press, pp. 52
- [7] Ozbilgin M.F. (2009), Career Choice in Management and Entrepreneurship, USA: Edward Elgar, pp. 2
- [9] Zheng J., Hu Z. and Wang J. (2009), Entrepreneurship and innovation: the case of Yangtze River Delta in China, Journal of Chinese Entrepreneurship, Vol. 1 No. 2, pp. 88
- [9] Burns P. and Dewhurst J. (Ed.) (1993), Small Business and Entrepreneurship, MACMILLAN, pp. 36

- [10] Chadwick C. and Dabu A. (2009), Human Resources, Human Resource Management, and the Competitive Advantage of Firms: Toward a More Comprehensive Model of Causal Linkages, *Organization Science*, Vol. 20 No. 1, January-February, pp.254
- [11] Covin, J.G. and Slevin, D.P. (1991). 'A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior'. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16: 7-25.
- [12] Jarrod M. Haar and Brook J. White, Corporate entrepreneurship and information technology towards employee retention: a study of New Zealand firms; *Human Resource Management Journal*, Vol 23, no 1, 2013, pages 109-125
- [13] Monsen, E. and Boss, R.W. (2009). 'The impact of strategic entrepreneurship inside the
- [14] Mair, J., & Marti, I. 2006. Social entrepreneurship research: a source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, 41(1): 36-44
- [15] Hitt, M.A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. 2001. Direct and moderating effects of human resources: a resource-based perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1): 13-28
- [16] Dawn harris, Yasemin kor (2013) the role of human capital in scaling social entrepreneurship, *Journal of Management for Global Sustainability* 2 (2013): 163-172
- [17] Miller, T.L., Grimes, M.G., McMullen, J.S., & Vogus, J.J. 2012. Venturing for others with heart and head: How compassion encourages social entrepreneurship
- [18] Adner, R., & Helfat, C.E. (2003). Corporate effects and dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal*, October Special Issue 24: 1011-1025.
- organization: examining job stress and employee retention'. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33: 1,71-104
- [19] Morris, Morris (2006), *Entrepreneurial Intensity*. In Michael Hitt & Duane Ireland, *Entrepreneurship*, Victoria: Blackwell Publishing, pp. 91-95
- [20] Cinzia Dal Zotto, and Veronica Gustafsson, (2007) Human Resource Management as Entrepreneurial Tool? 1
- [21] Jones, F.F., Morris, M.H. and Rockmore, W. (1995). HR practices that promote entrepreneurship. *HR Magazine*, Vol. 40, No. 5, pp. 86
- [22] James C. Hayton, 2005 "Promoting corporate entrepreneurship through human resources practices: A review of empirical research". Elsevier, *Human Resource Management Review*, vol.15, no.1, pp.21-41,
- [23] Chee-Yang Fong*, Yin-Kuan Ng, Peter Sin-Howe Tan, Ai-Na Seow, 2013 Faculty of Business and Finance *Human Resource Management Research* 2013, 3(1): 7-10
- [24] Tomasz Ingram (2012), relationships between organization of r&d department and innovativeness of a company: recommendations for hrm