

## آموزش منابع انسانی کار آفرین و توسعه سازمان های کوچک و متوسط (SMEs)<sup>1</sup>

دکتر مهدی زری بافا<sup>۱</sup>، محمد شفیق خانی<sup>۲</sup>

۱- استاد یار دانشگاه آزاداسلامی واحد فیروزکوه، Mzrbf@Yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه آزاداسلامی shafikhani@gmail.com واحد فیروزکوه،

### چکیده

کارآفرینی در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار امروز دارای نقش کلیدی است. به عبارت دیگر در یک اقتصاد پویا، ایده ها، محصولات و خدمات همواره در حال تغییر می باشند و در این میان کارآفرین است که الگویی برای مقابله و سازگاری با شرایط جدید را به ارمغان می آورد. دستیابی به اقتصاد رقابتی و مبتنی بر نوآوری در سایه توسعه منابع انسانی شایسته محور که موتور حرکت کسب و کارهای جدید می باشند اتفاق می افتد. اما آن چه که فراموش شده است ادبیات تخصصی آموزش و منابع انسانی همسو با مدیریت کسب و کار کوچک می باشد. جهت پرداختن به این عدم توازن، مقاله حاضر چارچوبی برای مسائل منابع انسانی شایسته محور و آموزش را برای حمایت و آگاهی دادن از رشد سریع بخش کسب و کار کوچک ارائه داده است. واژه های کلیدی: کارآفرینی، سازمان های کوچک و متوسط، آموزش کارآفرینی، منابع انسانی شایسته محور

### ۱- مقدمه

با توسعه کارآفرینی و ایجاد شرکتهای کوچک کارآفرین، جامعه به کالاها و خدمات مورد نیاز خود دست می یابد و این امر تاثیر زیادی در رشد اقتصادی دارد. زیرا جهانی سازی، مملو از فرصت های جدید و کشف نشده می باشد که کشف و بهره برداری به موقع از این فرصت ها و ایجاد کسب و کارهای جدید و رقابت پذیر بر مبنای آن، می تواند مزایای اقتصادی چشمگیری برای اقتصاد کشور به همراه آورد که در سایه توسعه منابع انسانی شایسته محور که موتور حرکت کسب و کارهای جدید می باشند اتفاق می افتد. با توجه به محوریت دانش در برنامه چهارم توسعه کشور، نوآوری و کارآفرینی نقشی تعیین کننده

اقتصاد دانان نخستین کسانی بودند که در نظریه های اقتصادی خود به تشریح کارآفرین و کارآفرینی پرداختند. واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی فرانسوی Entrepreneur به معنای "متعهد شدن"<sup>۱</sup> نشأت گرفته است. کارآفرینی به عنوان یک پدیده نوین در اقتصاد نقش مؤثری را در توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها یافته است (محمود احمد پور داریانی، کارآفرینی، ص ۴).

1- Small and Medium sized Enterprises

2. Undertake

ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تأسیس شده، به ظهور می‌رسند. به تعریفی دیگر: فعالیتهای کارآفرینانه فعالیت‌هایی است که از منابع و حمایت سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآورانه برخوردار می‌باشد.

**کارآفرین سازمانی<sup>2</sup>:** کسی که تحت حمایت یک شرکت، محصولات، فعالیت‌ها و تکنولوژی جدید را کشف و به بهره‌داری می‌رساند.

**کارآفرینی<sup>3</sup>:** فرآیندی است که منجر به ایجاد رضایتمندی و یا تقاضای جدید می‌گردد. کارآفرینی عبارتست از فرآیند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه‌ای منحصر به فردی از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها. **کارآفرین (مستقل)<sup>4</sup>:** فردی که مسئولیت اولیه‌ی جمع‌آوری منابع لازم برای شروع کسب و کار است و یا کسی که منابع لازم برای شروع و یا رشد کسب و کاری را بسیج می‌نماید و تمرکز او بر نوآوری و توسعه فرآیند، محصول یا خدمات جدید می‌باشد. به عبارت دیگر، کارآفرین فردی است که یک شرکت را ایجاد و اداره می‌کند و هدف اصلی‌اش سودآوری و رشد است. مشخصه اصلی یک کارآفرین، نوآوری می‌باشد. **کارآفرین شرکتی<sup>5</sup>:** کارآفرینی شرکتی به مفهوم تعهد شرکت به ایجاد و معرفی محصولات جدید و نظام‌های سازمانی نوین است.

### ۳- ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان:

دیوید مک‌کللند از استادان روانشناسی دانشگاه هاروارد آمریکا که اولین بار "نظریه روانشناسی توسعه اقتصادی" را مطرح نمود، معتقد است که عامل عقب ماندگی اقتصادی در کشور‌های در حال توسعه مربوط به عدم درک خلاقیت فردی است بنابر عقیده ایشان با یک برنامه صحیح تعلیم و تربیت می‌توان روحیه کاری لازم را در جوامع تقویت نمود، به گونه‌ای که شرایط لازم برای صنعتی شدن جوامع فراهم آید.

در عرصه‌های مختلف رقابت تجارت نوین جهانی خواهد داشت، بدلیل اینکه در اقتصاد دانش محور، رقابت پذیری با توانایی بهره‌برداری و بکارگیری دانش و فناوری نوین در فرآیند تولید و عرضه خدمات، میسر می‌گردد. در یک محیط خلاق و نوآوری، صنایع کوچک و متوسط را می‌توان از مولفه‌های مهم در رشد و توسعه اقتصادی دانش بنیان محسوب نمود، که دلیل عمده آن قابلیت انعطاف قابل توجه چنین شرکت‌هایی می‌باشد.

## ۲- کارآفرینی

بنابر تعریف واژه‌نامه دانشگاهی وبستر: کارآفرین کسی است که متعهد می‌شود مخاطره‌های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره و تقبل کند. اقتصاد دانان نخستین کسانی بودند که در نظریه‌های اقتصادی خود به تشریح کارآفرین و کارآفرینی پرداختند. ژوزف شومپیتر کارآفرین را نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی می‌داند و می‌گوید: نقش کارآفرین نوآوری است. از دیدگاه وی ارائه کالای جدید، ارائه روشی جدید در فرآیند تولید، گشایش بازاری تازه، یافتن منابع جدید و ایجاد هرگونه تشکیلات جدید در صنعت و امثال آن، از فعالیت‌های کارآفرینان به شمار می‌رود. کرزنر نیز که از استادان اقتصاد دانشگاه نیویورک می‌باشد کارآفرینی را این گونه تشریح می‌کند: کارآفرینی یعنی ایجاد سازگاری و هماهنگی متقابل بیشتر در عملیات بازارها (محمود احمد پور داریانی، کارآفرینی، ص ۱۴). به طور کلی، ادبیات کارآفرینی نشان می‌دهد که کارآفرینی در سه زمینه یا قالب ذیل شکل می‌گیرد (جلیل صمد آقایی، سازمان‌های کارآفرین، ص ۱۴):

در قالب افراد آزاد و غیر وابسته به سازمان (کارآفرینان شخصی - کارآفرینان مستقل)؛

در قالب کارکنان سازمان (کارآفرینان سازمانی - کارآفرینان درون سازمانی)؛

در قالب سازمان (سازمان کارآفرین - کارآفرینی سازمانی).

**کارآفرینی سازمانی<sup>1</sup>:** فرآیندی است که در آن محصولات یا فرآیندهای نوآوری شده از طریق القاء و

<sup>2</sup>. Intrapreneur

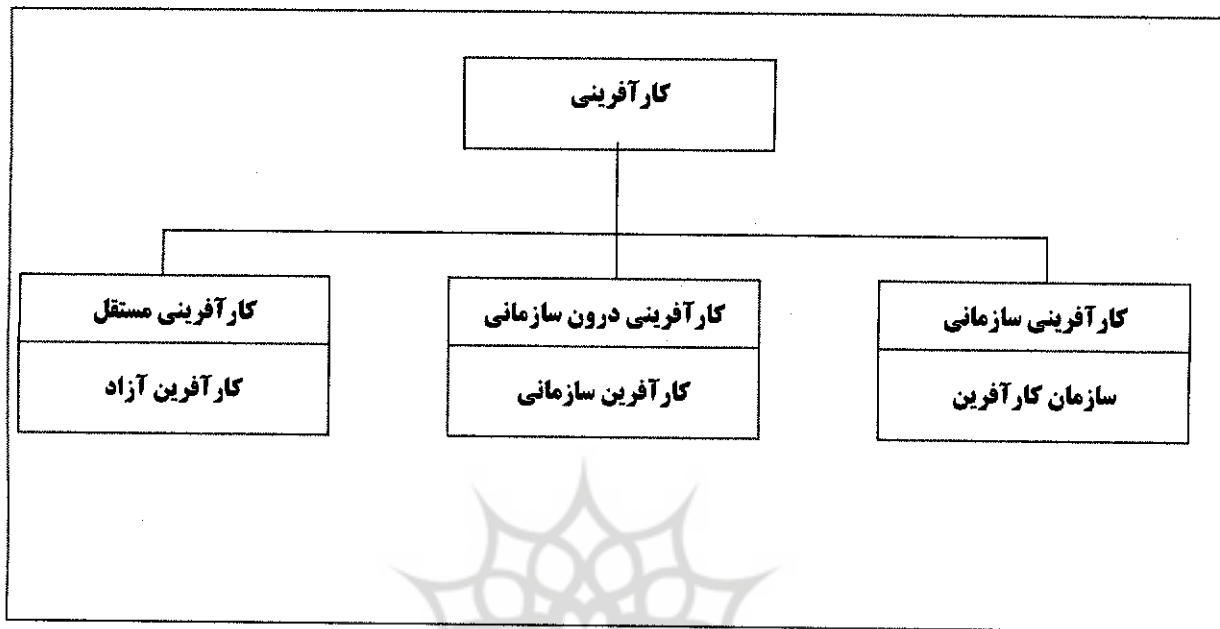
<sup>3</sup>. Entrepreneurship

<sup>4</sup>. Entrepreneur

<sup>5</sup>. Corporate Entrepreneurship

<sup>1</sup>. Intrapreneurship

شکل شماره ۱: زمینه‌های مختلف کارآفرینی



روزافزون این پدیده و نقش فزاینده آن در اقتصاد جهانی کمتر به این موضوع پرداخته می‌شود. وضعیت اقتصادی کشور و ترکیب جمعیتی امروزه بیش از پیش ما را نیازمند یافتن زمینه‌های پیشرو در صحنه اقتصادی می‌کند و در این راستا ضرورت داشتن مدل، الگوها و راهکارهای مناسب جهت آموزش، تربیت و استفاده بهینه از نیروی فعال و کارآفرین بیشتر می‌شود.

#### ۴- سازمان‌های کوچک و متوسط SMEs<sup>۱</sup>

تعاریف و تقسیم بندی SMEs در جهان روند فزاینده داشته و در بسیاری از کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، SMEs به عنوان موتور اقتصادی قلمداد و منشأ اصلی مهارت‌های کارآفرینانه، نوآوری و اشتغال محسوب می‌شوند. توجه به بهبود محیط تجاری برای SMEs و پیشبرد و تعالی کارآفرینی و تداوم سرمایه گذاری‌های بخش خصوصی و رشد فزاینده شرکت‌های میکرو در سراسر جهان، به ویژه در اروپا منجر به تغییراتی در تعاریف

کارلند و همکارانش اهم ویژگی‌هایی را که در مورد کارآفرینان مورد بررسی واقع و تأیید شده بودند، جمع آوری نمودند که اهم آنها عبارتند از (جلیل صمد آقایی، سازمان‌های کارآفرین، ص ۲۸):

- نیاز به توفیق؛
- تمایل به مخاطره پذیری؛
- نیاز به استقلال؛
- کارآفرینان دارای مرکز کنترل درونی هستند؛
- خلاقیت.

کارآفرینی به عنوان یک پدیده نوین در اقتصاد نقش مؤثری را در توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها یافته است. کارآفرینی در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار امروزه دارای نقش کلیدی است. به عبارت دیگر در یک اقتصاد پویا، ایده‌ها، محصولات و خدمات همواره در حال تغییر می‌باشند و در این میان کارآفرین است که الگویی برای مقابله و سازگاری با شرایط جدید را به ارمغان می‌آورد. از این رو در یک گسترده وسیع تمام عناصر فعال در صحنه اقتصاد (مصرف کنندگان، تولید کنندگان، سرمایه گذاران) باید به کارآفرینی بپردازند و به سهم خود کارآفرین باشند. آنچه در این رابطه اهمیت دارد این است که علیرغم اهمیت

<sup>۱</sup> Small and Medium sized Enterprises

در حال گذار ۲۵۰ نفر، ژاپن ۳۰۰ نفر و آمریکا ۵۰۰ نفر است، موسسه همکاری های مالی بین المللی<sup>۴</sup>، SMEs را به عنوان شرکت های با کمتر از ۳۰۰ نفر پرسنل و کل دارایی کمتر از ۱۵۰۰۰ دلار تعریف نموده است. در کشور ما تعریف واحدی از SMEs وجود نداشته و حتی بین تعریف بانک مرکزی و وزارت صنایع و معادن اختلاف وجود دارد. علیرغم تفاوت در تعاریف SMEs، نقش آنها در رشد اقتصاد مناطق مختلف جهان انکار ناپذیر بوده و اینگونه موسسات، نقش اساسی و کلیدی در ایجاد فرصت های شغلی و بهبود کیفیت منابع انسانی، فراهم نمودن محیط کارآفرینی، تسریع در خلاقیت و گشایش فرصت های تجاری نوین دارند (۷).

#### ۵- نقش آموزش کارآفرینی در بهبود دانش صاحبان کسب و کار کوچک

در گذشته افسانه ای شایع بود که کارآفرینان دارای ویژگی ذاتی هستند و این ویژگیها همراه با آنان متولد می شود. این ویژگیها شامل: ابتکار، روحیه تهاجمی، تحرک، تمایل در به کارگیری ریسک، توان تحلیلی و مهارت در روابط انسانی است. بنابراین مفروضه اساسی افسانه این بود که کارآفرینان از طریق آموزش، پرورش نمی یابند. اما امروزه کارآفرینی به عنوان یک رشته ای علمی مورد شناسایی قرار گرفته که فروپاشی این افسانه قدیمی را به دنبال داشته است. رشته علمی کارآفرینی همانند تمامی رشته های دیگر، دارای مدلها، فرآیندها و قضایایی است که باید دانش مربوط به آنها کسب شود "کوراتکو و حاجتس، سال ۲۰۰۱، ص ۳۰". به عبارت دیگر، امروزه آموزش کارآفرینی به یکی از مهمترین و گسترده ترین فعالیت های دانشگاه ها تبدیل شده است. دوره های آموزشی کارآفرینی نه تنها جای خود را در بستر دروس دانشگاهی و در رشته های مختلف باز نموده، بلکه در دوره های مختلف تحصیلی از ابتدایی تا دبیرستان نیز مورد توجه قرار گرفته است.

مستندترین آزمون ها در آموزش کارآفرینانه با اثر "دیوید مک کله لند تحت عنوان "نیاز به توفیق" شروع

موجود شده و واژه هایی نظیر صندوق منطقه ای<sup>۱</sup>، شرکت های سرمایه ای<sup>۲</sup>، حامیان تجاری<sup>۳</sup> به فرهنگ اقتصاد اضافه شده اند. شاخصها و تعاریف SMEs در کشورهای مختلف بسیار متفاوت است از جمله، شاخصها در تعریف نوین کمیسیون اروپا ( سال ۲۰۰۵) در جدول ۱ داده شده است (۶).

جدول ۱ - شاخص های جدید در تعریف SMEs (EC 2005)

نوع شرکت	نیروی انسانی	ترازنامه سالانه یا عملکرد مالی سالانه
متوسط	< ۲۵۰	میلیون یورو ۵۰ ≤ میلیون یورو ۴۳ ≤
کوچک	< ۵۰	میلیون یورو ۱۰ ≤ میلیون یورو ۱۰ ≤
میکرو	< ۱۰	میلیون یورو ۲ ≤ میلیون یورو ۲ ≤

چنانچه جدول ۱ را مبنا قرار دهیم، SMEs، طیف وسیعی را شامل شده و گستره وسیعی از فعالیت های تجاری نظیر شرکت های میکرو در بخش کشاورزی در روستاها تا کافی نت در شهر های کوچک، شرکتهای نرم افزار و مهندسی که در تجارت فرامرزی فعالیت می کنند، را شامل می گردد. از اینرو SMEs از سطوح مختلف مهارت و سرمایه برخوردارند و در سطوح مختلف روستایی، شهری، محلی، ملی، منطقه ای و بین المللی فعال هستند. تعاریف SMEs از یک کشور به کشور دیگر از جهات تعداد کارکنان، عملکرد مالی سالانه و تراز سالانه (دارایی) نیز متفاوت است. بالاترین تعداد کارکنان SMEs در کشورهای

<sup>۱</sup>. Regional Fund

<sup>۲</sup>. Capital Companies

<sup>۳</sup>. Business angels

<sup>۴</sup>. International Finance Corporation (IFC)

### کارآفرینی

آموزش کارآفرینی و تحقیقات مربوط به آن، هم اکنون با چالش‌های متعددی مواجه شده است که برخی از این چالش‌ها توسط بلاک<sup>۱</sup> و استامپ<sup>۲</sup> ارائه شده است. این چالش‌ها عبارتند از (۴):

- چالش در ایجاد مدل‌های تحقیق برای اندازه‌گیری اثربخشی کارآفرینی،
- چالش در محتوا و شیوه‌های آموزش کارآفرینی،
- چالش در کیفیت مدرسان کارآفرینی،
- چالش در پذیرش آموزش کارآفرینی در دانشکده‌ها نسبت به کسب و کار،
- چالش در ایجاد یک پیکره عمومی "مشترک" در زمینه‌های دانشی مختلف،
- چالش در اثربخشی روش‌های آموزشی،
- چالش در نیازهای یادگیری کارآفرینانی که در حال کار هستند.

بینش کارآفرین شامل کنترل سرنوشت خود، بهره‌گیری از خود - هدایتی، توانایی برای صراحت لهجه، توانایی در تعیین اخلاقیات خود، وامدار سیاسی شرکت یا دولت نبودن است. در حالی که درک از جنبه‌های مختلف کسب و کار مهم است، اما کافی نیست. تنها عمل است که فرصت خوداتکایی و مستقل بودن را فراهم می‌کند. (سکستون و کارازاد ۱۹۹۲؛ ص ۱۹۱).

### ۶- انواع دوره‌های آموزش کارآفرینی

افسانه کارآفرین دارای هوش طبیعی، اکنون راهی به درک ما بخشیده است مبتنی بر اینکه کارآفرینان دقیقا به همانگونه که ما یاد می‌گیریم، یاد می‌گیرند. کارآفرینان نه تنها می‌توانند از اشتباهاتشان و مربیان غیر رسمی خود بیاموزند، بلکه آنها از طریق مطالعه و تربیت رسمی، مستعد یادگیری هستند. کتاب‌ها و دوره‌هایی در مورد شکل دهی کسب و کار جدید با سرعت زیادی در حال افزایش است. علاوه بر کتاب‌ها و دوره‌ها، مجموعه جدیدی از برنامه‌های آموزشی برای پرکردن شکاف اطلاعاتی و دانشی برای کارآفرینانی طراحی شده که هم

شد. مک کله لند و وینتر (۱۹۷۱) با ابداع این اصطلاح و شناسایی نیاز به توفیق به عنوان یک ویژگی برای کارآفرینی، این ویژگی را با تمایل به تاسیس یک شرکت نوپا مرتبط ساختند. نتایج، عموما از این نظریه حمایت می‌کرد که آموزش انگیزه توفیق طلبی تاثیر مثبتی بر عملکرد کارآفرینانه دارد. تلاش‌هایی نیز در جهت پیوند دادن آموزش بازرگانی به آموزش نیاز به توفیق صورت گرفت. تحقیقات مایرون و مک کله لند (۱۹۷۹) نشان می‌دهد که تاثیر آموزش نیاز به توفیق در تاسیس یک شرکت نوپا شدیدتر از آموزش بازرگانی است، هرچند که پیوند دادن این دو به یکدیگر، منافع هر دو آموزش را افزایش می‌دهد. چندین دانشکده در امریکا، فراتر از دوره‌های کارآفرینی عمل کرده و به سوی مجموعه‌ای از دوره‌ها در عرصه کارآفرینی حرکت کردند. این دوره‌ها را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: دوره‌های "عمومی" که به کل شرکت‌ها می‌پردازند و دوره‌های "تخصصی" که بر وظایف و فعالیت‌های انتخاب شده در کارآفرینی تمرکز می‌کنند. نخستین نوع، دوره پایه بوده که از مقاله‌ها، موضوعات، سخنرانی‌ها و پروژه‌ها تشکیل شده است. دومین نوع، دوره است که بر محتوا تمرکز کرده و پروژه را حذف می‌کند. در این دوره دانشجویان خواهند آموخت که کارآفرینی راجعه چیست، مهارت‌های تحلیلی و به ویژه مهارت‌هایی که در تاسیس یک شرکت نوپا قابل اجرا هستند را بکار خواهند گرفت و اطلاعات راجع به جنبه‌های قانونی، مالیاتی، سرمایه‌گذاری مخاطره آمیز، انتخاب استراتژی‌ها و غیره را کسب خواهند کرد. به طور کلی در آموزش رشته کارآفرینی اهداف متعددی مورد نظر است که برخی از این اهداف عبارتند از (محمود احمد پور داریانی، کارآفرینی، ص ۱۹۷):

- کسب دانش مربوط به کارآفرینی
- کسب مهارت در استفاده از فنون تحلیل فرصت‌های اقتصادی و ترکیب برنامه‌های عملیاتی
- شناسایی و تحریک استعدادها و مهارت‌های کارآفرینانه

القای مخاطره پذیری با استفاده از فنون تحلیلی  
ایجاد همدلی و حمایت برای جنبه‌های منحصر به فرد

۱. Block

۲. Stumbf

اکنون در حال پیگیری کسب و کارشان هستند.

در سال ۱۹۹۰ میلادی تحقیق در خصوص آموزش کارآفرینی همچون یک رشته جدید مورد توجه قرار گرفت و مواردی همچون توسعه روش‌های تحقیق برای سنجش اثربخشی آموزش کارآفرینی، محتوا و روش‌های آموزش کارآفرینی، قابلیت‌افزادی که در زمینه آموزش کارآفرینی، آموزش می‌بینند، قبول آموزش کارآفرینی در مدارس و نه در فعالیت‌ها، وجود و توسعه یک چارچوب علمی مشترک در زمینه کارآفرینی، اثربخشی دیگر شیوه‌های آموزشی و نیازهای آموزشی کارآفرین تعلیم یافته در طول چرخه عمر شرکت، مورد توجه قرار گرفت.

به طور کلی تا سال ۱۹۹۰ میلادی چهارده دسته اصلی از دوره‌های آموزشی کارآفرینی شکل گرفت که این دوره‌ها عبارتند از (محمود احمد پور داریانی، کارآفرینی، ص ۱۸۹):

**دسته اول:** برنامه‌هایی برای آگاهی و جهت‌گیری به سوی کارآفرینی است. هدف از این دوره‌ها، افزایش آگاهی، درک و بینش نسبت به کارآفرینی به عنوان یک انتخاب شغلی برای افراد از تمامی اقشار اجتماعی است. اینگونه برنامه‌ها در مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تدریس می‌شود تا انگیزه و تمایل دانش‌آموزان و دانشجویان برای کارآفرین شدن افزایش یابد. گروه‌های نژادی، غیر شاغلان، مخترعان، دانشمندان، کارکنان دولت و بازنشستگان ارتشی و گروه‌های مختلف، می‌توانند تحت پوشش این دوره قرار گیرند.

**دسته دوم:** شامل برنامه‌های آموزشی است که توسعه تاسیس شرکت‌ها را پوشش می‌دهد. این برنامه‌ها به اقتضای شرایط خاص هر کشور طراحی شده‌اند. کشورهای همچون آمریکا، هند، فیلیپین، مالزی، فنلاند و هلند مراکز ویژه‌ای را برای حمایت از کارآفرینان بالقوه تاسیس کرده‌اند که ضمن ارائه آموزش‌های ویژه جهت توسعه توانایی‌ها و انگیزش افراد، توسعه مناطق شهری و آموزش‌های عملی در نزد کارآفرینان موجود را در بر می‌گیرد.

**دسته سوم:** دوره‌ها جهت "رشد و بقای کارآفرینان و

شرکت‌های کوچک و متوسط SMEs<sup>1</sup> طراحی شده است، که شرکت‌های کوچک و متوسط موجود را پوشش می‌دهد. واقعیت آن است که این گروه از شرکت‌ها در هر کشوری باید مورد توجه قرار گیرند. در کشورهای کمونیستی سابق شرکت‌های کوچک و متوسط بسیار مورد توجه قرار می‌گرفتند و تعداد زیادی از آنها با کمتر از ۱۰ کارمند تاسیس شدند. نیازهای آموزشی در این برنامه‌ها بسیار متنوع است. از دوره‌های بسیار مورد قبول در این خصوص می‌توان به دوره رشد شرکت‌های کوچک و متوسط در دانشگاه داره‌ام و دوره فعالیت‌های اقتصادی خود را بهبود دهید اشاره کرد که توسط سازمان بین‌المللی کار<sup>2</sup> در سراسر دنیا اجرا می‌شود.

**دسته چهارم:** برنامه توسعه آموزش کارآفرینی است که شامل شیوه‌های جدید آموزشی و تعیین نقش‌های نوین دانشجو و استاد در فرآیند آموزش کارآفرینی است. هدف دیگر این برنامه‌ها آموزش و گسترش کمی استادان جدید از میان صنعتگران و دست‌اندرکاران فعالیت‌های اقتصادی برای آموزش کارآفرینی است (احمدپور داریانی، ۱۳۷۹، ص ۱۸۹-۱۹۱)

برنامه‌های مبتنی بر آموزش بر مبنای این فرض عمل می‌کنند که اگر فقط ما وسایل مناسب و موثر برای مرتبط ساختن منابع برگرفته از دانشگاه‌هایمان، مدارس فنی و دانشکده‌ها را به جامعه کسب و کار جدید پیدا کنیم، آن وقت ما واقعا قادر به تقویت ابتکارات صنعتی هستیم (گراهام، ۱۹۸۹، ص ۵۰۰).

## ۷- اهمیت منابع انسانی شایسته محور در

### سازمان‌های کوچک و متوسط SMEs

اهمیت تاثیر بنگاه‌های کوچک و متوسط در توسعه صنعتی اقتصادی به ویژه صادرات یک کشور بر هیچ کس پوشیده نیست تا آنجا که چنین بنگاه‌هایی را عامل کلیدی برای رشد کارآفرینی، انتقال فناوری‌ها، افزایش نوآوری و توسعه اشتغال در صنایع کشورهای در حال توسعه می‌دانند. از مشخصه‌های بنگاه‌های کوچک و

<sup>1</sup> . Small and Medium sized Enterprises

<sup>2</sup> . International labor organization

استراتژیکی "کجا" و "چگونه" را برای رقابت در بازار تعیین شده انتخاب نماید. این تصمیمات استراتژیک معمولاً اثر بلند مدت و مهمی را در عملکرد سازمانی دارند. علاوه بر آن استراتژی های کسب و کار کوچک باید عملی شدن خود را در واژه های منابع انسانی و فیزیکی که در اختیار مدیران/مالکین به تنهایی قرار دارد به اثبات برسانند. با توجه به اهمیت درک شده منابع فیزیکی در موفقیت آینده کسب و کار الکترونیکی کوچک، حجم زیادی از تحقیقات در جنبه های گوناگون از جمله مالی، کاربردی و زیر ساختاری، نرم افزار و سخت افزار، ای سی تی و غیره قبلاً وجود داشته است. هم چنین این امر برای تحقیقات منابع انسانی نیز صادق است (۴)(۵).

#### ۸- چالش جهانی شدن و راهکارهای SMEs

##### در توسعه منابع انسانی شایسته محور

در عصر "جهانی شدن" در کشورهای در حال توسعه، موسسات مختلف برای تقویت نیروی انسانی و دستیابی به فرصت های تجاری با چالش های عمده ای مواجه هستند. جهانی شدن و آزاد سازی تجاری در عین حال که برای بنگاه های کوچک و متوسط چالش محسوب می شود، فرصتهای جدیدی را نیز فراهم نموده است. البته به جهت فقدان منابع انسانی شایسته محور برای اجرای برنامه تجاری، تنها بخش کوچکی از بنگاه های کوچک و متوسط قادر به شناسایی و بهره برداری از فرصت ها بوده و قدرت مقابله با چالش را دارند. زیرا راه اندازی و اداره یک واحد اقتصادی کوچک و زود بازده، نیازمند آشنایی با طیف وسیعی از دانش و مهارت هاست و مدیران جوان اغلب در سطح مهارت های کمتری در این زمینه می باشند.

مدیران و کارکنانی که بر سطح بالاتری از مهارت های مورد نیاز دست یابند، می توانند شرکت های خود را از یک شرکت تازه پا به یک شرکت در حال رشد و رقابت پذیر در عرصه جهانی تبدیل کنند. زیرا از جمله سوال هایی که هر مدیر کارآمد با آن مواجه می شود، این است که چرا و چگونه منابع انسانی کار می کنند و رفتار

متوسط این است که محرک اصلی تحقق کارآفرینی هستند، کارکنانشان از انگیزه و شایستگی های بالایی برخوردارند و فعالیت ها و ابتکار عمل افراد در این بنگاه ها سریعاً به نتیجه می رسد. بنگاه های کوچک و متوسط سهم بسزایی در تبدیل اقتصاد به اقتصادی رقابتی، پویا، مبتنی بر دانش و نیز توانایی رشد مداوم، ایجاد شغل و تحکیم انسجام اجتماعی دارند.

اقتصادهای پیشرفته و در حال توسعه هر دو شاهد فرایند تغییرات ساختاری هستند که طی آن نقش اقتصادی و اجتماعی بنگاه های کوچک و متوسط متحول شده و این دسته از شرکت ها با چالش های جدیدی در زمینه توسعه و رشد خود مواجهند. عمده ترین دلایل تاسیس بنگاه های کوچک و متوسط عبارتند از؛ امکانات توسعه فردی، استقلال، خصوصی سازی مجتمع های صنعتی بزرگ و نیاز آنها به افزایش بهره وری منابع انسانی. موفقیت شرکت های کوچک و متوسط به این بستگی دارد که نیروی کار ماهر و آشنا با تغییرات تکنولوژیکی و مدیریتی روز به کار گیرند، بتوانند خلاء های موجود در بازار را پر کنند، مشتری گرا باشند، به مدیریت کیفیت اهمیت دهند، سازماندهی کاری مناسب و حضور اینترنتی داشته باشند (۳).

از نظر کمبود تحقیقات مرتبط شاید واقع بینانه ترین نگرش به مسائل منابع انسانی و آموزش در کسب و کار الکترونیکی مینا قرار دادن آن بر یافته های مربوط به مفاهیم مشابه در شرکت های کوچک سنتی باشد. هم چنین این نگرش مشابه که خالی از پیچیدگی های مفهومی نمی باشد، حداقل نقطه شروعی را برای ساختن و توسعه موارد بحث در تحقیق آموزش و منابع انسانی شایسته محور مناسب جهت کسب و کار های الکترونیکی کوچک، یاری دهد. قابل بحث است که پارادایم غالب در منابع انسانی، مدیر/مالک را در مرکز فعالیت اقتصادی بر مبنای کسب و کار کوچک و میکرو قرار می دهد. در واقع بیشتر تحقیقات تجربی در این زمینه ارتباط مستقیم مدیر/مالک را در بیشتر عملکردهای سازمانی (اگر نگوییم تمام آنها) در کسب و کار های کوچک و میکرو، وجود دارد. به نقل از اوگورمن یک مدیر/مالک بایستی از لحاظ

## منابع فارسی

- احمد پور داریانی محمود، ۱۳۸۰، کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها)، انتشارات بردیس ۵۷.
- صمد آقایی جلیل، ۱۳۷۸، سازمان‌های کارآفرین، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- احمد پور داریانی محمود، ۱۳۸۰، نقش آموزش کارآفرینی در بهبود دانش صاحبان کسب و کار کوچک، تدبیر، ۱۱۳.
- افشاری حمید رضا، ۱۳۸۵، مسائل منابع انسانی و آموزش در کسب و کار کوچک، مرکز توسعه کارآفرینی.
- احتشامی اکبری کاملیا، ۱۳۸۵، طیف وسیع بنگاههای کوچک و متوسط، مرکز توسعه کارآفرینی.

## منابع انگلیسی

- EC, 2005; *The New SME definition; European Commission, Enterprise and Industry Publication.*  
[http://europa.eu.int/enterprise/enterprise\\_policy/sme\\_definition/sme\\_user\\_guide.pdf](http://europa.eu.int/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/sme_user_guide.pdf)
- Department of International Affairs, 2004, *Youth Employment in Islamic Republic of Iran, Including the National Action Plan on HRD and Youth Employment Based on ICTs.*
- <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/yen/download/iranict.pdf>
- UNIDO; 2001; *Improving the Competitiveness of SMEs in Developing countries, The Role of finance to Enhance Enterprise Development, UNCTAD / ITE / TEB / Misc.3.*
- Ceglie Giovanna, Dina Marco, 1999, *SME cluster and Network Development in Developing Countries: The Experience of UNIDO, working paper no. 2 UNIDO Publications.*

ویژه هر فرد ضمن کار چگونه است. ارائه آموزشی کارآفرینی و ارائه مشاوره‌های مدیریتی در این زمینه، از سیاست‌های عمده توسعه منابع انسانی شایسته محور می‌باشد. در آموزش‌های مورد نظر می‌بایست بر آموزش مهارت‌های مورد نیاز کارآفرینان تاکید می‌شود (۸).

## ۹- نتیجه‌گیری

ایده‌های کارآفرینی زمانی می‌توانند بر تولید، اشتغال و بهره‌وری عوامل تولید بنگاه اثر بگذارند که شرایط اجرای آنها فراهم گردد. از جمله پایگاه‌های مناسب جهت کاربردی کردن ایده‌های کارآفرینی، بنگاه‌های کوچک تولیدی و خدماتی است. شرط اینکه یک بنگاه کوچک بتواند ایجاد و راه‌اندازی گردد و سپس با اجرای ایده‌های کارآفرینی فعالیت خود را تداوم بخشد و از این طریق امکان رشد و توسعه را بیابد، فراهم بودن بسترهای آموزشی لازم در عرصه اقتصاد کشور است. زیرا بنگاههای کوچک و متوسط سهم بسزایی در تبدیل اقتصاد به اقتصادی رقابتی، پویا، مبتنی بر دانش و نیز توانایی رشد مداوم، ایجاد شغل و تحکیم انسجام اجتماعی دارند که همه این موارد در سایه بکارگیری نیروی کار ماهر به وقوع می‌پیوندد. اینجاست که اهمیت نیروی انسانی خلاق و به عبارت دیگر کارآفرینان سازمانی در شرکت‌ها برجسته می‌شود. بنگاههای کوچک و متوسط بیش از شرکت‌های بزرگ، نیازمند دستیابی به منابع انسانی شایسته محور هستند تا ظرفیت نوآوری خود را فراهم ساخته و به اهداف بازاریابی تجارتهای جهانی دست یابند. در مقاله حاضر، با مفاهیم کارآفرینی و کسب و کارهای کوچک و متوسط به اهمیت نقش آموزش کارآفرینان در توسعه اقتصاد ملی مبتنی بر کسب و کارهای کوچک و متوسط تاکید گردیده است. زیرا بدون شک نوآوری کلید تعیین‌کننده رقابت پذیری شرکت‌ها در حوزه‌های فناوری بالا و سریع‌الرشد و حوزه‌های با قابلیت تجارتهای بالا محسوب می‌شود و در یک جریان اقتصاد دانش بنیان، رقابت پذیری با توانایی بکارگیری دانش و فناوری جدید در عرضه محصولات و فرآیند تولید روی می‌دهد.