

آموزش و پرورش کارآفرینان،

ضرورت توسعه تعاونی‌ها

● هاشم آقازاده ● حسین رضازاده

خود را
بسه کار
اندازند و ثانیاً،
اقدامات به موقع و
اصولی مدیران ارشد سبب‌ساز
کشف فرصت‌های جدید و دستیابی به
بازارها و در نتیجه افزایش حجم
فعالیت‌های سازمان گردیده و موجب
می‌شود شرکت بتواند خود را به صورت
یک شرکت پیشرو و برتر معرفی نماید.
بدیهی است این پیشگامی به کارکنان
سازمان نیز سرایت خواهد کرد.
استقبال از طرح ایده‌های نو و
جدید، حمایت از نوآوران و صاحبان فکر
و اندیشه و نیز به کارگیری و
استفاده از پیشنهادات کارکنان موجبات
دلگرمی آنان را فراهم نموده و جریان
تولید فکر و ایده را در سازمان‌ها نیرومند
می‌نماید.
استقرار یک سیستم پاداش و تشویق
مناسب در سازمان از عوامل
موثر در کارآفرین نمودن سازمان بوده و
ضمن افزایش اثربخشی، ریسک‌پذیری،
نوآوری، کار تیمی و رفتارهای کارآفرینانه
را تقویت می‌نماید. سیستم پاداش
می‌بایست هدفمند بوده و دارای بازخورد
باشد و ارزیابی بلندمدت کارکنان را
موردنظر قرار دهد.

● قسمت دوم ●
مقدس‌ترین جنبه مدیریت شناخته
می‌شود و بالاترین توهین به افراد
این است که به کسی بگویند «تو
کار گروهی بلد نیستی». فعالیت‌های
دسته‌جمعی نقاط ضعف موجود در
جریان کار را آشکارتر می‌سازد و
نسبت به رفع آنها از مشورت و
کمک سایر همکاران می‌توان بهره
جست.
چنان‌چه مدیران ارشد سازمان،
در فرآیند فعالیت‌های جاری سازمان
هرچه بیشتر اقدام به تصمیم‌گیری‌های
صریح، سریع و به موقع و صحیح
بنمایند، اولاً ضمن رفع به موقع
موانع سازمانی کارآفرینی و تقویت
روحیه کارآفرینی سازمانی، باعث
مسئولیت‌پذیری کارکنان به فراخور
مشاغل و پست‌های سازمانی در راستای
تحقق بخشیدن به تصمیمات صحیح
گردیده و موجب می‌گردد، آنان به
اقتباس از مدیران خود، راه‌حل‌های
اصولی را بهتر کشف نموده و خلاقیت‌های

بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی

شیوه مدیریتی و سبک رهبری
اتخاذ شده می‌تواند در بارور کردن افکار و
اندیشه‌های نو و خلاقانه کارکنان و به
طور کلی ایجاد و تقویت فضای
کارآفرینانه و تزریق روحیه پیشگامی
نقش بسزایی ایفا کرده و یا موجب نابودی
و یا کمرنگ شدن این روحیه می‌گردد.
بدیهی است هر چه کارکنان در سازمان،
در انجام وظیفه سازمانی خود منعطف‌تر
بوده و آزادی عمل بیشتری داشته
باشند، چنان‌که جسارت اندیشه و
عمل نمودن (کمی برخلاف استانداردهای
مشعوم و مکتوب) را پیدا نمایند تا
واجد ذهنی خلاق و روحیه‌ای فرصت‌گرا
گردند و از طرفی اگر چنانچه
ین ریسک‌پذیری و مخاطره‌پذیری آنان
در صورت شکست، از سوی مسؤولان
سازمان به عنوان تجربه و درسی
برای مسیر آتی تلقی شود، ما با
سازمانی کارآفرین مواجه خواهیم
بود.
همکاری گروهی از مؤلفه‌های بنیادین
استقرار یک سازمان کارآفرین است.
در سازمان‌های کارآفرین، کارگروهی

جدول شماره ۱ - شاخصهای بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی

<p>۱- ساختار تخت سازمانی ۲- ارتباطات غیررسمی، افقی و از پایین به بالا ۳- سهولت دسترسی به اطلاعات</p>	<p>بوروکراسی سازمانی</p>
<p>۴- تأثیر کارکنان در تصمیم‌گیری سرپرستان و مدیران مستقیم ۵- تحمل شکست و اشتباه کارکنان در رابطه با نوآوری ۶- انعطاف در انجام وظایف مرتبط با شغل ۷- اعتماد کارکنان به مدیریت ۸- اعتماد مدیریت به کارکنان</p>	<p>سیک رهبری</p>
<p>۹- عدم وجود قلمرو حکومتی بین افراد سازمان ۱۰- بی‌اهمیت شمرده نشدن نظاهر به کار در میان کارکنان ۱۱- کارگروهی در سازمان</p>	<p>کار تیمی</p>
<p>۱۲- تصویر روشن کارکنان از آینده بلندمدت سازمان ۱۳- بازارگرایی و توجه به بازار توسط مدیران ۱۴- مشتری‌گرایی مدیران ۱۵- سرعت و به موقع بودن تصمیم‌گیری مدیران ارشد ۱۶- صراحت و قاطعیت تصمیم‌گیری مدیران ارشد ۱۷- صحت تصمیم‌گیری مدیریت ارشد</p>	<p>تصمیم‌گیری‌های بجا و منطقی مدیران ارشد سازمان</p>
<p>۱۸- حمایت مدیریت ارشد از کارکنان در جهت پیگیری ایده‌های نو ۱۹- تشبیل راهبری فعالیت‌های کارآفرینانه از سوی مدیریت ۲۰- قدردانی و استقبال مدیریت از افراد صاحب ایده ۲۱- استفاده مدیریت از ایده‌های جدید کارکنان ۲۲- حمایت از طرح‌های نوآورانه کوچک آزمایشی ۲۳- اعطای فرصت به کارکنان در جهت بهبود و عملکرد</p>	<p>حمایت کافی مدیران از افراد خلاق و نوآور</p>
<p>۲۴- پاداش هدفمند و دارای باز خورد ۲۵- پاداش براساس عملکرد (تشویق کارکنان براساس عملکرد و نه براساس نتیجه) ۲۶- تشویق مبلغان و مروجان ایده‌های نو کارکنان خلاق ۲۷- تشویق ریسک‌های حساب شده کارکنان</p>	<p>سیستم پاداش مناسب و تشویق کارکنان خلاق، نوآور و ریسک‌پذیر</p>
<p>۲۸- استفاده از تکنولوژی اطلاعاتی ۲۹- استفاده از کلاس‌های آموزشی ۳۰- اعطای فرصت پیگیری ایده‌های جدید</p>	<p>استفاده از تکنولوژی‌های اطلاعاتی و برقراری کلاس‌های آموزشی درخصوص خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی</p>

استفاده بهینه از تکنولوژی و پایگاه‌های اطلاعاتی، استفاده از پدیده‌های جدید و به روز را تسهیل نموده و در جریان بهره‌گیری از این اطلاعات، الگوهای مناسب که با اهداف و فعالیت‌های سازمان هماهنگی دارد، انتخاب و بکار برده می‌شود.

آموزش‌های ضمن خدمت در برقراری ارتباطات انسانی و مناسبات سازمانی بستر و توانمندی شغلی نقش بسیار با اهمیت و قابل توجهی دارد.

ارزشیابی مستمر و دارای معیارهای صحیح از عملکرد کارکنان، از جمله اقداماتی است که انگیزه کارکنان را برای تلاش بیشتر مهیا می‌سازد.

در راستای فراهم آوردن تدریجی بستر مناسب سازمانی برای کارآفرینی اولین قدم آماده کردن مدیران رده بالای شرکت، نسبت به موضوع کارآفرینی و اهمیت آن در فضای رقابتی کنونی در جهان است. علاوه بر آن اقداماتی از قبیل تعیین مأموریت‌ها به صورت مدون و با یک چشم‌انداز یا دورنما از آینده مطلوب، تعیین اهداف و استراتژی‌های سازمانی به صورت مکتوب، ایجاد تغییر در ساختار سازمانی به گونه‌ای که فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان‌ها تسهیل شده و امکان مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها فراهم شود. پیش‌بینی و ایجاد واحد تحقیق و توسعه، تشکیل تیم‌های نوآوری و گروه‌های کاری برای پیگیری ایده‌های جدید در سازمان، طراحی و به کارگیری سیستم‌های پاداش مناسب با ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی متنوع در زمینه‌هایی از قبیل پیش‌بینی روند تکنولوژی، تغییرات بازار و فعالیت‌های تحقق و توسعه‌ای، آموزش فنون و تکنیک‌های خلاقیت به کارکنان و ... از جمله اقداماتی است که می‌تواند زمینه مناسب برای توسعه بستر کارآفرینی را در سازمان‌ها فراهم آورد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

ویژگی اصلی هر سیستم پویا، یادگیری مستمر و حرکت به سوی موقعیتهای بهتر و متعالی‌تر می‌باشد. یعنی هر سیستم پویایی به فکر رشد و توسعه می‌باشد و امروزه سیستم‌های مختلف دریافته‌اند که یکی از شرایط و الزامات تداوم موفقیت‌آمیز حیات، همانا بهسازی اعضا از طریق آموزش عملی، مناسب و مستمر می‌باشد. اگر در این محیط، جامعه به عنوان سیستم اصلی و سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های فرعی باشند که امروزه از پویایی و پیچیدگی فوق‌العاده‌ای برخوردارند و اعضای آنها نیز موجوداتی هوشمند، دانش مدار، پیچیده و با توان بالای یادگیری‌اند که قادر به انجام کارهای شگفت‌آوری می‌باشند، در این صورت مساله یادگیری اعضای این سیستم‌ها جهت توسعه آنها اهمیتی دو چندان می‌یابد.

بر این اساس هدف غایی هر کشور، ملت و جامعه‌ای رشد و توسعه و پیشرفت در زمینه‌ها و ابعاد مختلف می‌باشد به طوری که در نهایت، رفاه، امنیت، آسایش و آگاهی شهروندان تامین شود.

با توجه به تعریف و ماهیتی که از سازمانها ارائه می‌شود، هر جامعه‌ای فعالیتهای جاری و توسعه‌ای خود را از طریق سازمانهای موجود در بخشهای مختلف اقتصادی به انجام می‌رساند. بنابراین اگر جامعه‌ای به عنوان یک سیستم بخواهد توسعه یابد ابتدا باید اعضای آن (سازمانها و سایر اعضا) به اندازه کافی توسعه یافته و تعامل

مناسب و هماهنگی با هم و در ارتباط با محیط سیستم داشته باشند تا منجر به بالندگی سیستم مادر خود یعنی جامعه شوند. بدین ترتیب، در عصر کنونی سازمان‌هایی می‌توانند توسعه یافته و در راستای بهبود جامعه خود هماهنگ با سایر سازمانها مفید واقع شوند که از اعضایی توانمند و دانش‌مدار برخوردار بوده و سازمانی یادگیرنده باشند و بتوانند مطابق با الزامات دانش و تکنولوژی روز انجام وظیفه نمایند. بنابراین اگر جامعه‌ای و متعاقب آن سازمانی بخواهد توسعه پیدا یابد باید در درجه اول تمام اعضا و در صورت وجود اولویت، افراد کلیدی و توانمند آنها آموزش داده شده و تربیت شوند تا بتوانند از آموخته‌های خود در فعالیتهای سازمان استفاده نموده و با تبدیل سازمان خود به سازمانی موفق و یادگیرنده، یاریگر توسعه جامعه نیز باشد.

با توجه به مفاهیم و مطالبی که با عناوین مختلف در طول این مقاله ارائه شد، کارآفرینی یکی از ویژگیها و قابلیت‌هایی است که در بسیاری از کشورهای پیشرفته و حتی در حال توسعه منشا اثرات مفید و سودمند در راستای پیشرفت این جوامع بوده است و نیز سازمانهایی که در آنها کارآفرینی سازمانی به انحاء مختلف بروز کرده، سازمانهایی

توسعه یافته و مترقی با خاصیت یادگیری و دانش‌مداری بوده‌اند.

به هر حال، اگر کشوری مثل ایران به فکر توسعه و پیشرفت سریع می‌باشد با توجه به تحقیقات و تجربیات سازمانها و کشورهای مختلف و با توجه به شرایط داخلی (تورم بالا و اشتغال پایین) کارآفرینی از جمله ویژگی‌های مهمی است که اگر سازمانهای کشور بتوانند به این قابلیت دست یابند، می‌توانند توسعه کشور را سرعتی دو چندان بخشند.

به هر تقدیر، اهمیت کارآفرینی از نظر ایجاد اشتغال باعث شده است تا طی دهه‌های ۸۰ و ۱۹۹۰ میلادی به تدریج تحقق آن وفاق عمومی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه ایجاد شود ضمن آنکه بحران بیکاری به جز از طریق توسعه کارآفرینی و دمیدن روح نوآوری در کالبد اجتماعی امکان‌پذیر نمی‌باشد. به همین دلیل کشورهای نظیر ایالات متحده، آمریکا، کانادا، فنلاند، هند، مالزی، سنگاپور، استرالیا و آلمان سیاستها و برنامه‌های حمایتی گسترده‌ای را از کارآفرینان تدوین و به مرحله اجرا گذاشته‌اند.

در شرایط اقتصادی فعلی و نرخ بالای بیکاری در کشورمان، ناخودآگاه کلمه «کارآفرینی» و کلمه «اشتغال‌زایی» موارد استفاده مشابهی پیدا کرده است و کلمه کارآفرینی برای

مجموعه اقداماتی که به ایجاد اشتغال می‌انجامد نیز استفاده می‌شود. مثلاً به هر گونه سرمایه‌گذاری که باعث ایجاد اشتغال شود یا هر گونه افزایش مهارت فنی یا حرفه‌ای که احتمال اشتغال به

استقبال از طرح‌های نو و جدید، حمایت از نوآوران و صاحبان فکر و اندیشه و نیز به کارگیری و استفاده از پیشنهادات کارکنان موجبات دلگرمی آنان را فراهم نموده و جریان تولید فکر و ایده را در سازمان‌ها نیرومند می‌نماید.



در راستای فراهم آوردن تدریجی بستر مناسب سازهانی برای کارآفرینی اولین قدم آماده کردن مدیران رده بالا، نسبت به موضوع کارآفرینی و اهمیت آن در فضای رقابتی کنونی در جهان است.

تعاونی‌ها اهرم مناسبی برای توسعه اقتصادی کشور هستند و می‌توانند همگام با سیاست‌های دولت در بهبود شرایط زندگی از جمله اشتغال، تولید، کاهش معضل بیکاری و... موثر باشد و چنان چه به طور جدی مورد حمایت قرار بگیرند و بار هزینه‌های دولتی را تقلیل دهند.

کار را افزایش دهد و برای کسی کار ایجاد کند نیز کارآفرینی اطلاق می‌شود. لیکن هیچکدام از اینها مفهوم اصلی کارآفرینی که در نظریات توسعه مطرح شده نمی‌باشد. چرا که براساس نظریات اقتصادی و تجارب حاصله در اقتصادهای روبه رشد «کارآفرینان» موتور محرکه توسعه و رشد اقتصادی محسوب می‌شوند و در نتیجه اشتغال‌زایی یکی از فرآورده‌ها و معلول‌های این مهم است.

تعاونی‌ها اهرم مناسبی برای توسعه اقتصادی کشور هستند و می‌توانند همگام با سیاست‌های دولت در بهبود شرایط زندگی از جمله اشتغال، تولید، کاهش معضل بیکاری و... موثر باشد و چنان چه به طور جدی مورد حمایت قرار بگیرند و بار هزینه‌های دولتی را تقلیل دهند.

با توجه به نقش تعاونی‌ها در ایجاد اشتغال، کارآفرینی و آموزش در بخش‌های مختلف، هر قدر تعاونی‌ها گسترش بیشتری یابند، تورم پایین می‌آید بدین جهت توسعه تعاونی‌ها باعث ایجاد انگیزه در مردم می‌گردد تا به سمت کارهای تولیدی گرایش پیدا کنند که البته در این میان نقش وزارت تعاون در آموزش و پرورش کارآفرینان و هدایت آنها به سمت ایجاد شرکت‌های تعاونی و نیز راهنمایی و هدایت شرکتهای تعاونی موجود به ایجاد شرایط مساعد برای کارآفرینی سازمانی بسیار مهم می‌باشد.

با توجه به موارد ذکر شده و نیز با توجه به شرایط فعلی، سازمانهای کشور و از جمله شرکتهای تعاونی از نظر داشتن شرایط حداقلی برای استقرار کارآفرینی سازمانی برخوردار نبوده و نمی‌توان آنها را سازمان‌های کارآفرین تلقی نمود. بنابراین پیشنهادهای ذیل به منظور توسعه این امر مهم ارائه می‌گردد:

الف - سامه‌های حمایتی دولت و وزارت

تعاون

دولتها نقشهای متعددی را در حمایت از کارآفرینی ایفا می‌کنند. اولین قدم انجام ندادن برخی کارها به جای انجام دادن آنها است. ابزارهای کلاسیک دولتی - مالیات و مقررات - به روشنی بر روی فعالیتهای کارآفرینانه تاثیر می‌گذارد. هنگامی که میزان مالیات سنگین است و یا نیاز به ارائه گزارشهای پیچیده متعدد است، کارآفرینان از سیستم مالیاتی فرار می‌کنند و اقتصاد زیرزمینی یا بازار کار غیرقانونی توسعه می‌یابد.

زمینه دیگری که دولتها می‌توانند از طریق آن به توسعه کارآفرینی کمک کنند تدارکات دولتی است. معمولاً شرکتهای کوچک از تاخیر در کمک سازمانهای بزرگ دولتی رنج می‌برند. در برخی از کشورها همین تاخیر در پرداختها و تسهیلات موجب از بین رفتن تعداد زیادی از این شرکتها می‌شود. این موسسات گاهی مجبور می‌شوند در دوره‌ای که منتظر دریافت تسهیلات خود از این سازمانها هستند از دیگران وام بگیرند که در نتیجه سود حاصله صرف بازپرداخت بهره به بانکها می‌شود.

آژانس‌های توسعه می‌توانند مشوقهای محلی را از طریق ایجاد اشکال جدیدی از مشارکت دولتی - خصوصی به کارگیرند. در ایرلند، برای مثال ۳۵ مورد از این نوع مشارکت، سهم برجسته‌ای را در ارتقاء کارآفرینی و کاهش بیکاری داشته است. در این رابطه چنین موسساتی می‌توانند نوآوری و کارآفرینی را با استفاده از ساختارهای حمایتی، در بین جمعی از موسسات کوچک محلی (به صورت خوشه‌ای یا شبکه‌ای) ترویج و آنها را در یافتن شرایط مناسب برای کسب و کار خود یاری کنند.

بنابراین سهولت و سرعت در ارائه تسهیلات حمایتی وزارت تعاون به افراد

کارآفرین و جلب حمایت دولت و سایر وزارتخانه‌ها برای همکاری و هماهنگی بیشتر در زمینه ارائه تسهیلات می‌تواند نقش بسیار مهمی در ایجاد، دوام و توسعه شرکتهای تعاونی بوسیله افراد کارآفرین داشته باشد.

ب - ایجاد انکوباتورها (پرورشگاههای

کسب و کار) در وزارت تعاون

ایجاد انکوباتورها (پرورشگاههای کسب و کار) هم روش دیگری برای توسعه کارآفرینی و ایجاد اشتغال است. این پرورشگاهها با در اختیار قرار دادن کارگاههایی برای موسسات تازه تاسیس، تخصیص منابع و تجهیزات موردنیاز و عرضه آب و برق از کارآفرینان حمایت می‌کنند. امکانات و تسهیلاتی که توسط آنها عرضه می‌شود بستگی به نوع فعالیت و تعداد رشته‌ها متفاوت است. در ارتباط با این تسهیلات می‌توان به ارائه مشاوره‌ها، خدمات حقوقی، مالی، اداری، فنی، مهندسی، آزمایشگاهی، ایجاد امکانات رفاهی و تفریحی اشاره کرد. تحقیقات اخیر دال بر آن است که در مناطق محروم وجود فرهنگ وابستگی و یا ضد کارآفرینی از اهمیت خاصی نه فقط به دلیل تاثیرات اقتصادی غیرمستقیم بلکه به دلیل ارتباط سیاستهای اجتماعی با توسعه، برخوردار است. تنوع فزاینده و حجم فعالیتهای اقتصادی که توسط این انکوباتورها صورت می‌گیرد، کمک موثری نیز در انسجام اجتماعی خواهد بود.

سیستم‌های تشویق کارآفرینی، با سیاستهای سنتی ایجاد اشتغال که هدفشان ایجاد شغل در فعالیتهای موجود به جای ایجاد فعالیتهای جدید و حمایت مستقیم از موسسات کوچک و متوسط است، تفاوت دارد زیرا آنها فقط بر مراحل اولیه کسب و کار موسسات جدید تمرکز می‌کنند. آنها دریافته‌اند که نه همه

موسسات کوچک و متوسط نوآورند و نه همه آنها مهبای رشد و حتی برای بسیاری از این موسسات ممکن است بهتر باشد که کوچک باقی بمانند.

به علاوه از آنجایی که در انکوباتورها دید وسیع‌تری نسبت به «آنچه که یک شرکت هست» وجود دارد آنها پیشنهاد می‌کنند که یک «فرهنگ کارآفرینانه» می‌تواند در بین بخش وسیعی از جمعیت به وجود آید. بنابراین دولتها می‌توانند به شکل موثری نه تنها ابزارهای عملی برای ترویج کارآفرینی را به کار گیرند بلکه می‌توانند فرهنگ کارآفرینانه را نیز از طریق سیستم‌های آموزشی در جامعه به شکل یک کل ارتقا دهند. آنها می‌توانند با کاهش نرخ مرگ و میر کسب و کارهای جدید و کوچک با هزینه کم، بقای این گونه شرکتها را در عبور از مراحل اولیه به دیگر مراحل تضمین کنند.

پرورشگاه‌های کسب و کار یا مراکز رشد، شرکتها و موسسات کوچک را آماده می‌سازد تا با تکیه بر باالهای خود به پرواز درآیند. اینه اصلی تاسیس مراکز رشد در دنیا، کاهش ریسک موسسات نوپای تحقیقی/ تولیدی کوچک می‌باشد که با انجام حمایت‌های متعددی از طریق جبران فقدان تجارت مدیریتی و کمبود سرمایه، سبب رشد و کسب استقلال و افزایش توان کارآفرینی آنها شده که ضمن بهبود وضعیت اشتغال مولد در رونق اقتصادی نیز موثر خواهد بود. مراکز رشد را بنا به نوع فعالیت می‌توان به انواع مختلف نظیر مرکز رشد علمی، مرکز رشد فن‌آوری، مرکز رشد تجاری تقسیم نمود.

با توجه به موارد فوق‌الذکر ایجاد انکوباتورها توسط وزارت تعاون در مراکز استانها و در مرحله بعدی در تمامی شهرستانها برای حمایت از افراد کارآفرین و تحقق یافتن ایده‌های ارزشمند آنان در قالب شرکتهای تعاونی ضروری می‌نماید.



ج - ایجاد مرکز کارآفرینی وزارت تعاون با توجه به موارد فوق‌الذکر ایجاد مرکزی برای آموزش کارآفرینی و حمایت و هدایت از افراد خلاق، نوآور و کارآفرین در وزارت تعاون ضروری می‌نماید. این مرکز علاوه بر آموزش و پرورش کارآفرینان و افراد مستعد، وظیفه برقراری ارتباط بین این افراد و سازمانها و مراجع مربوطه را به عهده خواهد داشت. همچنین کسانی را که دارای ایده‌های مشابه و یا مرتبطی باشند به همدیگر معرفی خواهد نمود تا با ایجاد شرکت تعاونی به عملی نمودن ایده‌های خود بپردازند.

برگزاری کلاسهای آموزش کارآفرینی در تمامی ادارات شهرستانها برای دانشجویان، فارغ‌التحصیلان و علاقه‌مندان از وظایف این مرکز خواهد بود. محتوای این دوره‌های آموزشی شامل موارد زیر خواهد بود:

- آموزش خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی،
- آشنایی با شرایط و مراحل ایجاد شرکتهای تعاونی
- آموزش مدیریت، رفتار سازمانی، ارتباطات
- بازاریابی و فرصت‌های بازار
- اصول امکان‌سنجی اقتصادی
- آشنایی با قوانین تجارت
- مقررات مالی، عملیات بانکی،

مقررات مالیاتی

- مدیریت منابع مالی
- آشنایی با کارآفرینان موفق و تجارب آنها
- IT: کامپیوتر، اینترنت،
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی مختلف با موضوعات

معرفی و ارتقاء روحیه کارآفرینی، کارآفرینی (ویژه مدرسین)، تدوین طرح تجاری - صنعتی موفق (ایده‌پردازی و

مطالعه بازار و بررسی‌های فنی - مالی)، کارگاه آموزشی آفرینشگری و نوآوری، خلاقیت و نوآوری، طراحی شغلی، تشکیل شرکت و آشنایی با قوانین و مقررات کسب و کسار، بسررسی محصولات الکترونیکی و به کارگیری منابع کتابخانه‌ای برای تولید، دیدگاه‌های جدید به منظور کارآفرینی فنی و...

هدف از برگزاری کلاسهای یاد شده ارائه راهکارهای تازه به نسل جوان کشور است تا بتوانند با شناخت علمی از اشتغال و نقش قابلیت‌های انسانی در ایجاد آن، به نگاه تازه‌ای دست یابند و یاد بگیرند که ایجاد اشتغال الزاماً به وجود سرمایه کلان نیاز ندارد.

د - ایجاد مرکز مشاوره مدیریت و کارآفرینی وزارت تعاون

همانطور که در سطور قبل اشاره شد، کارآفرینی سازمانی یکی از ویژگیها و قابلیت‌هایی است که در بسیاری از کشورهای پیشرفته و حتی در حال توسعه منشا اثرات مفید و سودمندی در راستای پیشرفت این جوامع بوده است همچنین سازمانهایی که در آنها کارآفرینی سازمانی به انحاء مختلف بروز کرده، سازمانهایی

توسعه یافته و متری با خاصیت یادگیری و دانش‌مداری بوده‌اند و برای دست یافتن به توسعه جامعه و متعاقب آن برای دست یافتن به کارآفرینی سازمانی در هر کشوری، ابتدا باید افرادی کارآفرین در سازمانها تربیت نمود. یعنی باید در سازمانهای مختلف کشور ضمن فراهم نمودن بسترهای لازم کارآفرینی سازمانی، افراد شایسته‌ای را به عنوان کارآفرینان سازمانی تربیت نمود، چرا که این کارآفرینان سازمانی هستند که با خصوصیات ذاتی و اکتسابی خود دست به کارهایی نو زده و باعث کارآفرینی سازمانی می‌شوند که از تجمیع کارآفرینی‌های سازمانی در سازمانهای مختلف، توسعه جامعه حاصل می‌شود.

بنابراین با توجه به اهمیت کارآفرینی سازمانی برای همه سازمانها و از جمله شرکتهای تعاونی، وزارت تعاون به عنوان متولی بخش تعاون در کشور وظیفه دارد در این خصوص راهنمایی‌ها و مشاوره‌های لازم را در قالب برنامه‌های آموزشی، مشاوره‌ای، بازدید و الزامات قانونی و سایر مکانیزمها به شرکتهای تعاونی ارائه نماید. مطمئناً ایجاد مرکز مشاوره مدیریت و

کارآفرینی در وزارت تعاون می‌تواند در جهت کارآفرین‌تر نمودن شرکتهای تعاونی و ایجاد فضای مساعد برای توسعه کارآفرینی سازمانی مفید واقع شود. علاوه بر آن این مرکز در خصوص سایر مباحث علم مدیریت به شرکتهای تعاونی مشاوره خواهد داد چرا که رشد مناسب کارآفرینی سازمانی ارتباط نزدیکی با توسعه سایر مباحث مدیریتی دارد.

د - ایجاد سایت اینترنتی کارآفرینی وزارت تعاون

طراحی و راه‌اندازی سایت اینترنتی کارآفرینی وزارت تعاون و سه روز نگهداشتن اطلاعات و اخبار آن به منظور:

- اطلاع‌رسانی درباره سیاست‌های تشویقی دولت و وزارت تعاون در جهت کارآفرینی
- معرفی کارآفرینی به اساتید و دانشجویان
- اطلاع‌رسانی در زمینه مقالات و مباحث کارآفرینی
- معرفی سایتها و سایر منابع مرتبط با کارآفرینی و تعاون
- اطلاع‌رسانی درباره سیاست‌های تشویقی دولت در جهت کارآفرینی
- اطلاع‌رسانی به دانشجویان و کارآفرینان در مورد فرصت‌های موجود در جهت «کارآفرینی و سرمایه‌گذاری» در قوانین و مقررات جاری

سایر فعالیتهای پیشنهادی

- اطلاع‌رسانی به دانشکده‌ها در خصوص بورسیه شدن در مقطع دکترا در رشته کارآفرینی برای وزارت تعاون
- برگزاری مسابقه دانشجویی ایده‌پردازی کارآفرینی و اهدای جوایز نفیس به ارائه‌دهندگان ایده‌های کارآفرینی

- انتشار بولتن‌های آموزشی و ترویجی در خصوص کارآفرینی
- برگزاری جلسات با مسؤولین ارگان‌های مختلف از جمله صدا و سیما، سازمان صنایع و معادن، استانداری‌ها و دانشگاه‌ها... در رابطه با کارآفرینی و ایجاد هماهنگی برای اطلاع‌رسانی و استفاده از تسهیلات وزارت تعاون

منابع و مآخذ:

- ۱- آذرموش، احمدپور، طالبی، اخوان، رحیم‌زاده، سختراری، سیزگرد تخصصی: توسعه کارآفرینی، تنگناها و راهکار، مجله تدبیر شماره ۹۰، بهمن ۱۳۷۷
- ۲- احمدپور داربانی، محمود، کارآفرینی، انتشارات شرکت پردیس، چاپ سوم، تابستان ۱۳۸۰، ص ۱۳۴
- ۳- احمدپور داربانی، محمود و مقبلی، محمد، نقش آموزش کارآفرینی در بهبود دانش صاحبان کسب و کار کوچک، مجله تدبیر شماره ۱۱۳، نیرماه ۱۳۸۰.
- ۴- اسدزاده، بهروز، بررسی میزان کارآفرینی سازمانی در شرکت بیمه ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت صنعتی، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۱
- ۵- اسکندانی، حمید، ویژگی‌های کارآفرین و کارآفرینان ایرانی، مجله صنعت و مطبوعات، شماره ۷۶، اردیبهشت ۷۹
- ۶- پورآمن، بهزاد، آموزش نیروی انسانی فراگیری پیوسته در افزایش بهره‌وری
- ۷- خلیلی شورینی، سابوش، تاثیر آموزش‌های رسمی در ارتقای سطح بهره‌وری، مجموعه مقالات سمینار بررسی شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، برگزارکنندگان، دانشگاه علامه طباطبایی و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، تهران آذر ۱۳۷۵
- ۸- دهخدا، لغت‌نامه دهخدا، ج آ- ابوسع، تهران، چاپخانه مجلس، سال ۱۳۲۵ خورشیدی
- ۹- دفت، ریحارد، ال. توری و طراحی سازمان، ترجمه دکتر پارسائیان و دکتر اعرابی، تهران؛ دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ج دوم، چ سوم، ۱۳۸۰، ص ۶۴۴

- ۱۰- دفت، ریحارد، ال. توری و طراحی سازمان، ترجمه دکتر پارسائیان و دکتر اعرابی، تهران؛ دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ج دوم، چ سوم، ۱۳۸۰، ص ۶۴۴
 - ۱۱- شفیعا، محمدعلی، کارآفرینی با پیوند دانشگاه و صنعت، اولین کنگره ملی مهندسی منابع و بهره‌وری، ۱۳۷۱
 - ۱۲- صد آقایی، جلیل، شناخت بستر سازمانی مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی
 - ۱۳- صد آقایی، جلیل، از کارآفرینی تا جان‌آفرینی، نشریه کار و جامعه، شماره ۲۷، آبان ۱۳۷۷، ص ۱۵
 - ۱۴- صد آقایی، جلیل، سازمان‌های کارآفرین، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۸
 - ۱۵- طباطبایی، سیدمرتضی، کارآفرین و کارآفرین درونی، تدبیر، شماره ۳۸، آذر ۱۳۷۲.
 - ۱۶- لامعی، بهزاد، آموزش کارآفرینی در ایران و بررسی موانع قانونی رشد کارآفرینان در صنایع کوچک ایران، پروژه تحقیقاتی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۸
 - ۱۷- مشبکی، اصغر و تیمورنژاد. رویکرد راهبردی و عملیاتی به مدیریت تحول سازمانی، تهران: انتشارات هبات، چاپ اول، ۱۳۷۸، ص ۷۷
 - ۱۸- موسوی بازرگانی، سیدجلال، تعیین ضوابط طراحی برنامه‌های آموزش و پرورش کارآفرینان در ایران براساس مطالعه تطبیقی (گروه نمونه‌ای از) برنامه‌های مشابه جهانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۸
 - ۱۹- وارث، سیدحامد، کارآفرین دوستی، مجله تحول اداری، خرداد ۱۳۷۸
- http://www.sangesh.org/kard-mogh.htm
- ۲۰- Hisrich, Robert. D Peters, Michael p. "Entrepreneurship" (forth edition), New york: Mcgrawhill, 1998.
- ۲۱- Pinchot, Gifford & Pinchot, Elizabeth. Intra-corporate entrepreneurship. http://Intrapreneur.com.