



**Investigating the role of entrepreneurial teams  
In the field of FinTech**

**Maryam Sahebi<sup>1</sup>, Dr. Ayatollah Mamiz<sup>2</sup>, Dr.  
Kamal Sakhdari<sup>3</sup>**

1. PhD in entrepreneurship, University of Tehran
2. Assistant professor, member of the faculty of entrepreneurship faculty of Tehran University
3. Associate Professor, faculty member of the Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran

**Date of receipt: 22/Nov/2022**

**Date of acceptance: 21/Dec/2022**

**Review**

In the age of digital developments, the use of financial technologies has become an integral part of the banking industry, so that the emergence and formation of startups in the field of Fintech is considered a necessity for economic growth of countries. Studies the process of formation and development of entrepreneurial teams that are in the first stage of their growth and maturity. Accordingly, first by studying previous researches and researches, a theoretical review of the literature of fintechs and entrepreneurial teams is made and then the role of teams and their impact on entrepreneurship is described along with the findings. Because identifying the factors affecting the improvement of human resource management process and teamwork in order to accept change and recognize active social participation and change is inevitable and can help organizations to design effective teams and efficient management of team processes to create a strategic advantage. At the same time, it provided opportunities for personal growth and development for employees. In this regard, paying attention to the field of human resource management and developing a suitable model for startup teams is important, the founders of startup teams can find the results of this research and Human resource managers should be used in formulating policies in this area.

**Keywords:** Startup, Entrepreneurship, Human Resource Management, FinTech

## بررسی نقش تیم های کارآفرینی در حوزه فین تک

مریم صاحبی<sup>۱</sup>، دکتر آیت اله ممیز<sup>۲</sup>، دکتر کمال سخدری<sup>۳</sup>

۱. دکتری کارآفرینی، دانشگاه تهران

۲. استادیار، عضو هیات علمی دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

۳. دانشیار، عضو هیات علمی دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۸

چکیده:

در عصر تحولات دیجیتال، استفاده از فناوری های مالی به بخش جدایی ناپذیری از صنعت بانکداری تبدیل شده به طوریکه ظهور و شکل گیری استارت آپ ها در حوزه فین تک به عنوان یک ضرورت جهت رشد اقتصادی کشورها محسوب می گردد. لذا این مقاله به بررسی فرآیند شکل گیری و توسعه تیم های کارآفرینی که در مرحله نخست رشد و بلوغ خود هستند پرداخته است چراکه شناسایی عوامل موثر بر بهبود فرایند مدیریت منابع انسانی و کار تیمی در راستای پذیرش تغییرات و شناخت مشارکت فعال اجتماعی و تغییر امری اجتناب ناپذیر بوده و می توان با کمک به سازمان ها در جهت طراحی تیم های اثربخش و مدیریت کارآمد فرایندهای تیمی مزیت راهبردی ایجاد نموده و در عین حال برای کارکنان نیز فرصت های رشد و توسعه فردی را فراهم آورد. در این راستا، توجه به حوزه مدیریت منابع انسانی و تدوین الگویی مناسب جهت تیم های استارت آپی حایز اهمیت بوده و نتایج حاصل از این تحقیق می تواند توسط بنیان گذاران تیم های استارت آپی و مدیران منابع انسانی در تدوین سیاست های این حوزه مورد استفاده قرار گیرد. بر این اساس، ابتدا با مطالعه پژوهش ها و تحقیقات پیشین، مروری نظری بر ادبیات فین تک ها و تیم های کارآفرینی نموده و در ادامه نقش تیم ها و تاثیر آنها در کارآفرینی به همراه یافته ها شرح داده شده است.

**کلمات کلیدی:** استارت آپ، کارآفرینی، مدیریت منابع انسانی، فین تک

۱- مقدمه:

توسعه اقتصادی کشورها به عنوان یکی از اهداف مهم دولت ها بوده به طوریکه توسعه کارآفرینی، اشتغال و گسترش خدمات به کمک نوآوری و فناوریهای جدید، خلاقیت و مدیریت منابع مالی و سایر موارد دیگر، در روند توسعه بسیار موثر می باشند. بر این اساس یکی از مهمترین بخش های اقتصادی هر کشور، صنعت بانکداری محسوب می گردد که می توان با مدیریت و ساماندهی منابع و خدمات، همگام با بخش های کلان اقتصادی و سیاسی در راستای رشد و شکوفایی اقتصادی و اجتماعی آن کشور اقدام نمود. از سوی دیگر، عصر حاضر با سرعت قابل توجهی در حال تغییر بوده و این تغییرات و دگرگونی های گسترده، حاصل فناوری های مدرن مبتنی بر اینترنت و گسترش ارتباطات سیار می باشد که با چالشها و فرصتهایی خصوصا در حوزه مالی همراه است لذا

نوآوری در صنعت بانکداری، با توجه به رقابت شدیدی که در بخشهای گوناگون این صنعت وجود دارد، حایز اهمیت می باشد.

براین اساس، باتوجه به اینکه موفقیت در هیچ حوزه ای اتفاقی نبوده و نیاز به برنامه ریزی دارد، در صنعت بانکداری نیز تحقیق و توسعه، نوآوری و توجه به منابع انسانی از مهمترین بخشهای سرمایه گذاری می باشد. از سوی دیگر، صنعت بانکداری به شدت متکی بر شناسایی نیازهای مشتریان، و ارایه راهکارهای بهینه جهت پاسخگویی به این نیازهاست (Cardon, 2017) در این میان، فین تک هاوتیم های استارتآپی فعال درحوزه فناوریهای نوین مالی و بانکداری، ابزارهایی نوآورانه و با کاربردی ساده و کاربرپسند ارایه نموده و با استقبال درخور توجهی همراه بوده اند. لذا با توجه به این تحولات در سیستم های مالی و بانکی، تقریباً تمامی مؤسسات مالی بزرگ درحال ورود به این حوزه بوده و قصد دارند با حمایت از استارتآپ ها و تیم های نوپا، راه نفوذ خود در سرویسهای دیجیتال، همچون تلفن های همراه و پردازش ابری را گسترش دهند.

از سوی دیگر، طبق آمارهای جهانی، نرخ رشد استارتآپها و شرکتهای حوزه فین تک سالانه ۲۶ درصد بوده و این میزان همچنان درحال افزایش می باشد به طوریکه بسیاری از تحلیل گران، آینده صنعت بانکداری را در گرو کارآفرینی و رشد فین تکها دانسته و تمایل به سرمایه گذاری در این تیم های نوپا، با سرعت زیادی درحال گسترش می باشد. همچنین بررسی آمارها مویید این است که تا سال ۲۰۱۸ میلادی حدود ۸ میلیارد دلار فقط از راه بانکها در این حوزه سرمایه گذاری شده است. (Anshari et al., 2019) و بانکها برای نوآوری و بازبینی مدلهای کسب و کار خود در حال گسترش همکاری و تعامل با استارتآپها می باشند. براین اساس، سیستم بانکداری به لطف این بازیگران جدید در حال تغییر و رشد می باشد که هم می تواند یک تهدید برای بانکداری سنتی محسوب گردد و هم با انعطاف پذیری و عملکرد مناسب به یک فرصت تبدیل شود (Kudinska & Romanova, 2016) دراین راستا، فین تکها مدلهای کسب و کار بانکی را دچار تغییر کرده و حاشیه سود بانکها را کاهش داده و سهم قابل توجهی از بازار را از آن خود نموده اند و مشتریان نیز امکانات و انتخابهای بیشتری را نسبت به قبل در اختیار دارند.

## ۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فین تک مخفف فناوری مالی بوده و به شرکتهای و یا استارتآپ هایی اشاره دارد که خدمات مالی را با فناوریهای نوآورانه ارایه نموده و یا به دنبال نوآوری برای ارائه محصولات و خدمات مالی بیشتر و بهینه هستند. به عبارت دیگر، فناوری مالی نوعی نوآوری مالی می باشد که باعث ایجاد مدلهای کسب و کار جدید به همراه کاربردها، فرایندها و محصولات نوین می شود که می تواند بر روی بازارهای مالی و مؤسساتی که خدمات مالی ارایه می نمایند تأثیر بسزایی داشته باشند. (Maierr, 2016) بنابراین فرایند توسعه و بهره برداری از فرصتهای تجاری

و نوین در این حوزه، کارآفرینی نامیده میشود. لذا کارآفرینان این حوزه، نخست ایده ای را یافته و سپس آن را تجاریسازی و اقدام به بهره برداری می نمایند. بنابراین هوشیاری و نگرش کارآفرینانه همراه با آگاهی از محیط، بازار و نیازهای مشتریان می تواند آنها را در یافتن فرصت و پرداختن به آن یاری نماید. براین اساس، هیسریچ و پیترز (۲۰۰۸) کارآفرینی را به عنوان فرایند خلق چیزی جدید تعریف می نمایند که برای عملی شدن این فرایند باید زمان و تلاش کافی اختصاص یافته و ریسک منابع مالی، اجتماعی و روحی آن پذیرفته شود. نتایج این فرایند می تواند رضایت شخصی از استقلال و همچنین پاداش های مالی را به همراه داشته باشد (Hisrich & Peters, 2008). در این راستا، مفهوم کارآفرینی فناورانه مطرح می گردد که کاربرد نوآورانه علم و دانش فنی توسط یک فرد یا تیمی می باشد که کسب و کاری را ایجاد و مدیریت نموده و ریسک های مالی آن را به عهده گرفته تا به اهداف و چشم اندازهای خود دست یابند. از سوی دیگر، اگرچه مهندسی از نظر دانش فنی دارای مهارت می باشند اما عموماً از مهارت های کسب و کار و تفکر کارآفرینانه کافی برخوردار نمی باشند (Prodan, 2007). بنابراین کسب و کارهای مبتنی بر فناوری از پیشرفت های مهم در علم و مهندسی بهره برداری نموده تا محصولات و خدمات بهتری را برای مشتریان فراهم کنند. رهبران این کسب و کارها نیز عموماً تمرکز، احساسات و تمایل قابل توجهی به موفقیت نشان می دهند. (Prodan, 2007) همچنین شین و نکاتارامن (2003)، کارآفرینی فناورانه را فرایندهایی تعریف می نمایند که طی آن کارآفرینان منابع سازمانی و سیستم های فنی را در هم آمیخته و راهبردهایی را جهت دنبال نمودن فرصتهای کارآفرینانه به کار می گیرند (Shane & Venkataraman, 2003) لذا تعاریف موجود در ادبیات حاکی از آن است که کارآفرینی فناورانه در پی دستیابی به موارد زیر می باشد:

- کسب و کارهای خرد و عملیاتی که متعلق به مهندسان یا دانشمندان می باشند.
- یافتن مشکلات یا برنامه های کاربردی جهت یک تکنولوژی خاص و ویژه.
- سرمایه گذارهای مخاطره پذیر و بهره برداری از فرصتهای کارآفرینی که متکی بردانش علمی و فنی می باشند.

- همکاری تیمی و گروهی جهت ایجاد تغییرات تکنولوژیک (Bailetti, 2012)  
براین اساس، کارآفرینی فناورانه به عنوان ضرورتی جهت رشد، تمایز و مزایای رقابتی در سطح شرکت، منطقه و ملی محسوب گشته و خصوصاً به تیم های مدیریت ارشد شرکتهای کوچک و بزرگ که فناوری را برای ایجاد، ارائه و حفظ ارزش برای ذینفعان خود استفاده می کنند توصیه می گردد. لذا کارکرد نخست کارآفرینی فناورانه، گردآوری افراد متخصص و داراییهای ناهمگن به منظور ایجاد و حفظ ارزش از طریق تجربیات و کشفیات مشترک می باشد. (Bailetti, 2012)

جدول ۱. تعاریف کارآفرینی فناورانه (نگارندگان)



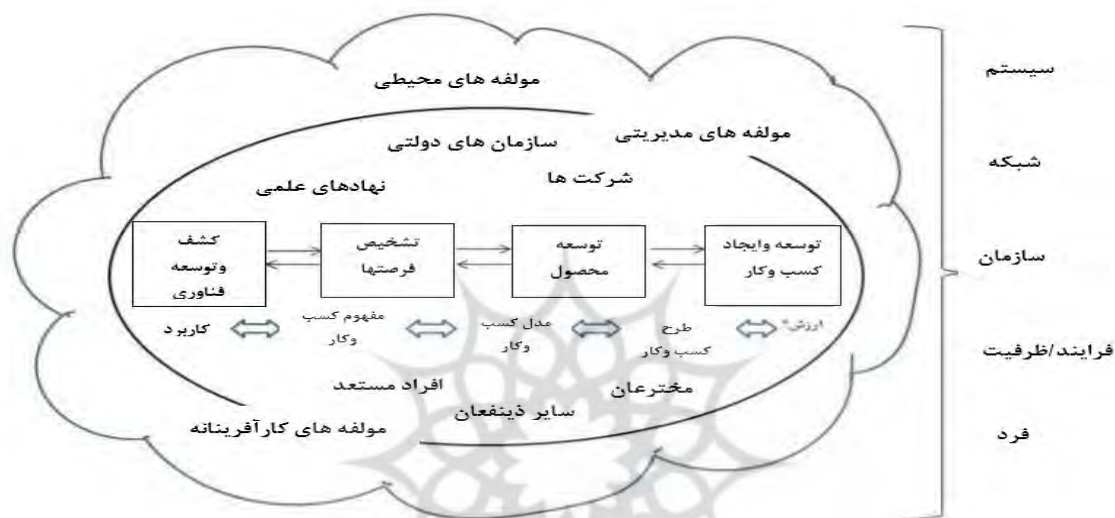
سال	پژوهشگران	تعریف
۲۰۰۳	Shane & Venkataraman	فرایندهایی که طی آن کارآفرینان، منابع سازمانی، فنی و استراتژیها را جهت دستیابی به فرصتهای کارآفرینی به کار می گیرند.
۲۰۰۵	Dorf & Byers	شناسایی فرصتهای فناورانه با قابلیت رشد بالا، جمع آوری منابع همچون سرمایه، افراد متخصص، مدیریت رشد سریع و ریسک قابل توجه آن با به کارگیری مهارتهای تصمیم ویژه
۲۰۰۷	Prodan	عوامل کلیدی موثر بر کارآفرینی فناورانه شامل: دانشگاه ها و موسسات آموزشی، سازمانها و شرکتهای سرمایه، بازار و مشتریان، دولت، مشاوران و شرکتهای دانش بنیان
۲۰۰۷	Blanco	شناخت فناوریهای نوین و خلق فرصتهای کارآفرینی با اکتشافات جدید، ایجاد ارتباط بین نیازهای بازار و فناوریها، بهره برداری از فرصتها با ارائه محصولات و خدمات تجاری، شامل ابعاد کارآفرینانه، مدیریتی و محیطی
۲۰۰۷	Bulsara et al	کارآفرینی فناورانه، به عنوان کارآفرینی درحوزه فناوری تعریف میگردد و شخصی که اقدام به کارآفرینی فناورانه می نماید، کارآفرین فناور نامیده می شود.
۲۰۰۸	Peng & Zhang	روشها و فرایندهای شناسایی، کشف، بهره برداری و کشف فرصتهای بازار برای فناوری.
۲۰۰۹	Petti	کارآفرینان فناورانه با کاوش و بهره برداری از راه حلهای مبتنی بر فناوری به ایجاد و کسب ارزش اقتصادی دست می زنند.
۲۰۱۱	Petti & Zhang	-تبدیل فناوریها به ارزش به عنوان ابزاری که جوانب فنی و تجاری نوآوری فناورانه گرد هم آمده و بر مؤلفه های کارآفرینانه آنها تمرکز می گردد. -امکاناتی برای خلق محصولات نوین که نشأت گرفته از واگرایی عقاید ارزشهای آینده بهره برداری نشده اند. -کشف و بهره برداری از فرصتهای فناورانه بازار، مفهوم میانی و ارتباط دهنده بین نوآوریهای فناورانه و مفاهیم تجاریسازی می باشد که باعث گردآوری دنیای فنی و تجاری کنار هم در مسیر سودآوری می گردد.
۲۰۱۲	Tony Bailetti	کارآفرینی فناورانه سرمایه گذاری در پروژه ای می باشد که افراد منحصر به فرد و داراییهای ناهمگن را که به طور پیچیده به پیشرفت های علمی و مدیریت دانش برای ایجاد ارزش در یک شرکت مربوط اند گردآوری نموده و گسترش می دهد.

بنابراین به طور خلاصه مفهوم کارآفرینی فناورانه در اینجا متشکل از سه مولفه می باشد که عبارت است از:

- مؤلفه های کارآفرینانه
- مؤلفه های مدیریتی
- مؤلفه های محیطی

لذا کارآفرینی فناورانه در سیستمی تعریف می گردد که بازیگران آن در حال تعامل در مجموعه ای از فعالیت های مرتبط با شناسایی و توسعه فناوری، تشخیص فرصتهای کارآفرینی، توسعه محصولات و ایجاد کسب و کار و توسعه آن می باشند و همانطور که در شکل زیر مشاهده می شود، به طور کلی کارآفرینی فناورانه

در یک سیستم به اقدامات بازیگران مختلف آن با نقش های گوناگون و متداخل و مجموعه ای از فعالیتهای جهت فراهم نمودن فناوری ها به بازار بستگی دارد (Petti & Zhang, 2011).



شکل ۱- ابعاد کارآفرینی فناورانه (Petti & Zhang, 2011)

در این مدل، افزایش عرضه فناوری (به عنوان استراتژی سیاستی) باعث بهبود فرصت ها در کارآفرینی فناورانه گشته و ظهور فناوری ها از پیش نیازهای جدید صنایع مبتنی بر فناوری می باشد که دولت ها نقش مهمی در شکل گیری و توسعه فناوری های جدید در صنایع نوین دارند.  
۳- روش پژوهش

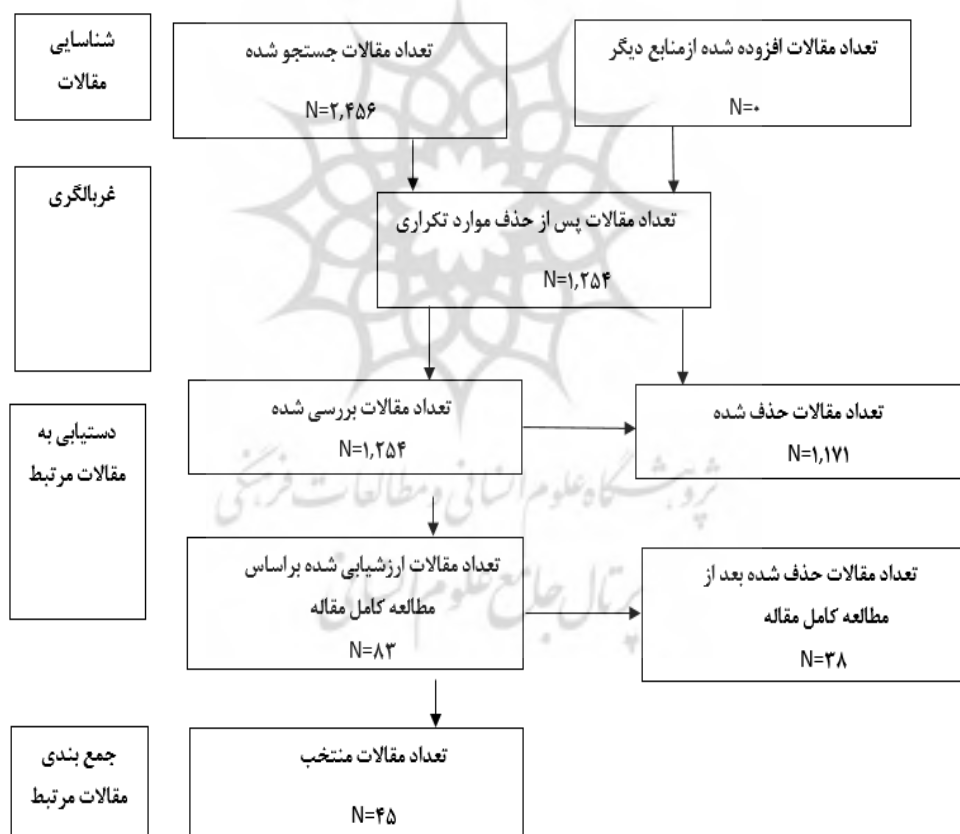
این پژوهش از نوع توصیفی و کاربردی بوده و به روش مروری تجمیع گردیده است لذا ابتدا با مطالعه پژوهش ها و تحقیقات پیشین، مروری نظری بر ادبیات تیم ها و استارتاپ های حوزه فین تک از منظر بین المللی و ملی داشته و به ماهیت وجودی و سیر شکل گیری و تکامل و تحولات آن اشاره و چالش ها و مشکلات احتمالی بررسی شده است. در پایان از منظر منابع انسانی به صورت دقیق تر به آنها پرداخته شده و پیشنهادهایی ارائه گردیده و برای درک بهتر موضوع، به چند پرسش اساسی پاسخ داده است:

الف) مفهوم فین تک و کارآفرینی فناورانه چیست؟

ب) کدام تیم ها و استارتاپها موفق به کارآفرینی در حوزه فین تک شده اند؟

در این راستا، نقش استارتاپها و تیم های کارآفرینانه به خوبی نمود یافت، لذا از منظر عوامل منابع انسانی مرتبط در شکل گیری استارتاپهای تخصصی این حوزه دانشی، پیشرانها شناسایی و تحلیل شده است. همچنین دلیل انتخاب مقطع زمانی برای تحلیل حاضر محدود نمودن دامنه تحقیق از یک طرف و ظهور گسترده تیم ها و استارتاپ ها در این دوره می باشد. بنابراین این بررسی در حوزه پیشگامان نظری و دانشگاهی، متکی به بررسی

مقالات، کتب و خلاصه انتشارات علمی و رویدادهای مربوطه بوده و در حوزه پیشگامان عملی و تجربه گرا نیز، مروری بر فعالیتهای بانک ها و موسسات مالی مدنظر قرار گرفته است. در این پژوهش از «فین تک» به عنوان جستجوی کلیدواژه در Scopus استفاده کردیم، که از بزرگترین پایگاه داده های استنادی محسوب می شود. جستجوی اولیه ما باعث یافتن ۲۰۴۵۶ مقاله در ۲۰ دسامبر ۲۰۲۱ بود. پس از آن، حوزه موضوعی رابطه «کسب و کار، مدیریت و حسابداری» و «کارآفرینی، تیم و امور مالی»، و «کارآفرینی فناورانه» محدود نمودیم که ۴۰۳ مقاله برای مابقی گذاشت. و در نهایت ۴۵ مقاله براساس بیشترین امتیاز و مرتبط بودن موضوع انتخاب گردید.



شکل ۲. نمودار انتخاب مقالات (نگارندگان)

#### ۴- یافته ها

براساس مطالعات صورت گرفته از تحقیقات پیشین، یافته های پژوهش حاضر در مورد روند توسعه فین تک ها طی سالهای اخیر و حوزه های فعالیت، کارآفرینی در این حوزه و نیز نحوه شکل گیری تیم های استارتاپ ها و تاثیری که بر اقتصاد دارند به شرح توضیحات زیر می باشد.

#### ۴-۱ روند شکل گیری فین تک ها و حوزه های فعالیت :

از زمان بحران مالی جهانی سال ۲۰۰۸ استارت‌آپ‌های فعال در حوزه فین تک در تلاشند تا فرم تبدیل معاملات سنتی به مدرن را با استفاده از فناوریهای نوین و روشهای مؤثرتر امکان پذیر نمایند. براین اساس برخی از فناوریهایی که به کار می روند عبارتند از: خدمات مالی مبتنی بر تلفن همراه، پرداخت، انتقال پول، وام، تامین مالی جمعی، مدیریت دارایی، ارزشهای دیجیتال، کیف پول دیجیتال، بانکداری تلفن همراه و ...، که هدف همگی آنها کسب مزایای بیشتر و بهره وری بالاتر برای معاملات مالی و همچنین کمک به کاهش هزینه های مشتریان می باشد. همچنین موج کنونی نوآوری های فین تک عمدتاً ناشی از پیشرفت فناوری در هوش مصنوعی، بلاک چین، داده های بزرگ، رایانش ابری، پلتفرم های موبایل، رسانه های اجتماعی و ... با تمرکز بر ترجیحات مشتری و پاسخگویی به تقاضاهای متغیر آنها می باشد، که باعث شده مدل های کسب و کار جدید شرکت های فین تک معمولاً دارای انعطاف پذیری و کارایی بیشتری باشند. براین اساس می توان بیان نمود که صنعت فین تک و کارآفرینی در این حوزه در ایران، نوظهور بوده و چند سال است که به حوزه های بانکی کشور راه یافته است و به تدریج با افزایش استفاده از تلفنهای هوشمند و استقبال مشتریان از خدمات آنلاین، سرعت شکل گیری استارت‌آپ ها در حوزه فین تک گسترش یافته است که از مهمترین آنها می توان به طراحی سامانه های پرداخت آنلاین برای مشتریان، خریده ها و کسب و کارهای اینترنتی، خدمات انتقال پول و اپلیکیشن های مدیریت مالی اشاره نمود.

#### ۴-۲ کارآفرینی در حوزه فین تک

آنچه مطالعات کارآفرینی را از دیگر رشته های اقتصادی یا مدیریتی متفاوت می نماید، بررسی نقش افراد است. در این راستا، شومپتر (2000) معتقد است فعالیت کارآفرینی منبع نوآوری می باشد لذا نقش کارآفرین این است که رشد اقتصادی را به وسیله از بین بردن راه های پایدار و قدیمی کسب و کار تثبیت نماید. او این اقدام را "تخریب خلاق" توصیف می نماید.

لذا کارآفرینی شامل تمام فعالیت ها و اقدامات مرتبط با درک و فهم فرصتها و تشکیل تیمی برای بهره برداری از این فرصت ها می باشد (Shane & Venkataraman, 2003). و در واقع تشخیص و بهره برداری از فرصت ها موضوع اصلی و جوهره علم کارآفرینی دانسته شده است، زیرا بدون مطالعه مکانیزم ها و عوامل موثر بر شکل گیری و بالندگی فرصت های کار آفرینانه نمی توان به فهم دقیقی از کلیت کارآفرینی دست یافت. براین اساس، پژوهشگران، معتقدند حوزه کارآفرینی فناورانه در مقایسه با سایر حوزه ها همچون اقتصاد و مدیریت در ابتدای راه بوده و آن را همانند سرمایه گذاری در یک پروژه می دانند که نیروی انسانی و داراییهای ناهمگن را جهت پیشرفتهای علمی و مدیریت دانش، برای ایجاد ارزش گردآوری و گسترش می دهد (Bailetti, 2012). برخی پژوهشگران دیگر همچون درف و بایرز، کارآفرینی فناورانه را سبکی از رهبری کسب و کار تعریف می نمایند که شامل شناسایی فرصتهای اقتصادی فناورانه با قابلیت رشد سریع و جمع آوری منابع همچون نیروی متخصص و





سرمایه و ریسک قابل ملاحظه با استفاده از مهارت های تصمیم گیری می شود. در این راستا شناسایی عوامل موثر بر بهبود فرایند کارآفرینی از منظر مدیریت منابع انسانی و کار تیمی در راستای پذیرش تغییرات و شناخت مشارکت فعال اجتماعی و تغییر امری اجتناب ناپذیر بوده و می توان با کمک به سازمان ها در جهت طراحی تیم های اثربخش و مدیریت کارآمد فراهم آورد .

#### ۳-۴ تیم کارآفرینی:

پر واضح است که شکل گیری و راه اندازی یک استارتاپ زمانی انجام پذیر می باشد که تیمی از افراد متعهد در کنار یکدیگر کارها را پیش برند. در واقع کسب و کارهای نوپا به منظور رشد و توسعه محصولات و خدمات خود، نیاز دارند تا با افراد متخصص همکاری نمایند. لذا ادامه حیات و موفقیت یک استارتاپ، به منابع انسانی وابسته و عدم تسلط به مهارت های ارتباطی بین نیروهای استارتاپی از مسائل مهم در این حوزه می باشد. به عبارتی می توان اینگونه بیان نمود که عناصری مثل ایده و سرمایه مالی می توانند جایگزین داشته باشند اما عنصر تیم از این ویژگی مستثنی است. زیرا اگر ایده ای داشته باشیم که سرمایه مالی خوبی نیز برای آن تامین گردد ولی تیم خوبی برای اجرای ایده نداشته باشیم، آن تیم و سرمایه نابود خواهد شد. در این راستا، وقتی به دلایل شکست استارتاپ ها از دیدگاه منابع انسانی نگاه می کنیم، ۶۰ درصد از شکست آنها به دلیل عوامل انسانی مانند کیفیت و کارایی، نوآوری، عدم تمرکز و استراتژی مربوط می باشد (Alsos et al., 2016) بر این اساس نقش و اهمیت سرمایه های انسانی در استارتاپها کاملا مشهود بوده و توجه به آن حایز اهمیت می باشد. همچنین از ویژگیهای اصلی یک سرمایه گذاری کارآفرینانه، پویایی می باشد که به در دسترس بودن منابع، ترکیب تیم و انعطاف پذیری ساختاری مربوط بوده و به گرد هم آمدن یک تیم کارآفرین برای تعیین موفقیت یا شکست چنین سرمایه گذاری های جدید کارآفرینانه ای بستگی دارد. (Klotz et al., 2014) و در واقع، تیم کارآفرینی یک عنصر اساسی برای ایجاد، رشد و توسعه سرمایه گذاریهای کارآفرینانه است. (Eisenhardt, 2013; Wright & Vanaelst, 2009) به عبارت دیگر، تیم زیربنای فرآیند پویای توسعه سرمایه گذاری کارآفرینانه بوده و شامل ترکیب و تعامل بین بنیانگذاران و اعضای تیم می باشد. (Harper, 2008) همچنین از منظر تکاملی، اعضای تیم می توانند در طول زمان در کنار مسیر توسعه و رشد سرمایه گذاری تغییر کنند. (Chandler et al., 2005) این فرآیند پویا ممکن است منابع سرمایه انسانی خاص شرکت را به ارمان آورده یا از دست بدهد. (Ucbasaran et al., 2008) که به نوبه خود می تواند تا حد زیادی بایبگیری و موفقیت در بهره برداری از فرصت های کارآفرینی مرتبط باشد. (Mathias & Williams, 2017) علاوه بر این، ما ویژگی های منحصر به فرد سرمایه گذاری های کارآفرینانه و شرکت های کوچک و متوسط، از جمله محدودیت های منابع، پویایی، انعطاف پذیری سازمانی را بررسی می کنیم. (Stokes et al., 2016)

این امر ایجاب میکند که بتوان ادبیات مدیریت منابع انسانی را برای تیم های استارت‌آپی به کاربرد. براین اساس می توان بیان نمود که مفهوم تیم کارآفرینی یک مفهوم چند وجهی می باشد (Klotz et al., 2014; Mol et al., 2015). و در واقع، تفاوت های بسیار زیادی در انواع تیم های کارآفرینی وجود دارد که در زمینه های مختلف کارآفرینی فعالیت می کنند، به عنوان مثال، تحقیقات نشان داده است که تیم های کارآفرین از طریق ترکیب و اقداماتشان می توانند تأثیر قابل توجهی بر بهره برداری از فرصتها داشته باشند. با این وجود، بازارهای جذاب، سیاست های نظارتی مطلوب و حتی شانس نیز اهمیت دارند. اما ایده اصلی این مقاله، برجسته نمودن نقش قدرتمند تیم های کارآفرین، ترکیب آنها، تجربه قبلی اعضای تیم، قابلیت های تصمیم گیری، توانایی یادگیری و مهارت های اجرایی در تعیین عملکرد آنها می باشد. بنابراین، بپذیرش رویکرد خردبنیادی، استدلال ما این است که مفاهیم و نظریه های مدیریت منابع انسانی ممکن است کارآفرینی در سطح تیم را افزایش دهند. لذا هدف این مقاله بر کردن شکاف بهره برداری از فرصتهای کارآفرینانه با تمرکز بر تیم کارآفرینی از منظر مدیریت منابع انسانی می باشد. زیرا این مدیران یا کارمندان هستند که فعالیت هایی مانند توسعه محصولات و جذب استعداد های جدید را رهبری و در مجموع بر فعالیت های بی شماری که تیم های کارآفرینی را شکل می دهند نظارت می کنند. (Beckman and Burton 2008; Eesley & Roberts, 2012) لذا سرعت و تمایل به انطباق تا حدی به نیازهای تطبیقی زمینه ای که کسب و کار در آن فعالیت می کند، مشروط می شود و تا حدی به مهارت ها، شخصیت و نیازهای بنیان گذار، مدیر یا کارآفرین در بدو امر بستگی داشته و به عنوان تیم، رشد، اندازه و پیچیدگی کسب و کار نیاز به ترکیب منحصر به فردی از مهارت ها و استعداد های سطح تیم برای موفقیت در بهره برداری دارد. همچنین مزیت رقابتی برای دستیابی به عملکرد برتر طبیعتاً پویایی ذاتی، سیالیت، انعطاف پذیری و سازگاری به منظور رسیدن به نتایج موثر و ارتباط فرآیند تصمیم گیری استراتژیک در شرکت های کارآفرین نشان می دهد تیم های کارآفرین و تصمیم گیرندگان به ندرت می توانند همه عوامل زمینه ای را که در نهایت برای سرمایه گذاری آنها مهم است شناسایی کنند، چه رسد به پیش بینی اینکه وقایع چگونه رخ خواهد داد و این به دلیل عقلانیت محدود و محدودیت های شناختی بسیار پیچیده است. که تیم های کارآفرین باید اغلب در شرایط عدم اطمینان بالا تصمیمات را پذیرفته، اتخاذ و اجرا نمایند.

#### ۴-۴ شناخت تیم کارآفرینی

شناخت تیم کارآفرینی زیربنای رفتارهای کارآفرینانه است. تحقیقات قبلی در مورد شناخت، عمدتاً کارآفرینان و بنیان گذاران سطح فردی و اینکه چگونه شناخت آنها ممکن است بر قصد کارآفرینی تأثیر بگذارد را مورد بررسی قرار می دهد (Shepherd & Krueger, 2002). در صورتی که بررسی های اخیر نشان می دهد شناخت می تواند در سطح تیم نیز اجرا شود. و به طور قابل توجهی بر توسعه سرمایه گذاری جدید تأثیر بگذارد. (Mol et al., 2015). بنابراین ما این رویکرد را در اهمیت شناخت تیم تأیید میکنیم که چگونه شناخت تیم کارآفرینانه می تواند

برمیزان هوشیاری در مورد اکتشاف و بهره برداری از فرصت ها موثر باشد و این فرصت ممکن است در محدوده تیم موجود باشد یا نباشد. از این رو، افزودن اعضای جدید به تیم می تواند ایده ها و تجربه های تازه را برای تیم به ارمغان بیاورد، که به نوبه خود ممکن است باعث شناسایی و تحقق فرصت های جدید شود.

#### ۴-۵ ترکیب تیم کارآفرینی

ترکیب تیم کارآفرینی یکی از عوامل تعیین کننده مهم برای عملکرد سرمایه گذاری می باشد. (Hmieleski et al., 2007) از این رو ترکیب هیئت مدیره و ساختار مالکیت تیم مدیریت ارشد می تواند بر عملکرد پس از عرضه اولیه سهام در تیم های کارآفرین جوان تأثیر بگذارد (Kroll et al., 2007) همچنین مطالعات قبلی بر اساس تیم های کارآفرین نشان داد که متغیرهای دخیل در فرآیند تشکیل تیم، تأثیر مثبتی بر اثربخشی تیم دارند (Chowdhury, 2005) این یافته مبتنی بر ناهمگونی در تجربه کارآفرینی قبلی بوده که به طور مثبت با عملکرد تیم ارتباط داشته و از این رو، این جنبه پویا به مفاهیم مدیریت منابع انسانی و ترکیب تیم کارآفرینی مربوط میشود. (Forbes et al., 2006) در این راستا، پژوهش ها در مورد ترکیب تیم کارآفرینی، سرعت تیم در پردازش تصمیمات استراتژیک، ویژگی های رهبری تصمیم گیرندگان، و همسویی استعداد ها، تعامل و توانایی برای حل سریع تضاد ها و حرکت رو به جلو، همگی عملکرد تیم های کارآفرین را شکل می دهند، که به نوبه خود، شیوه های موثر منابع انسانی را به یک محرک کلیدی برای موفقیت آنها تبدیل میکند.

علاوه بر این، تیم های بزرگ (یعنی ۴ تا ۵ عضو) و تیم های متنوع به سادگی افراد بیشتری با مهارت های منحصر به فرد را برای انجام کارها در اختیار دارند که برخی از اعضای آن دارای تجربه کاری متنوع و برخی دیگر بدون آن هستند و دیدگاه های متفاوتی (اغلب متناقض) برگرفته از دانش و تجربیات مشابه قبلی را به منظور اقدام سریع ارائه می دهند که ممکن است در موقعیت های نامشخص مورد نیاز باشد مشروط بر اینکه مطمئن شوند هیچ مانع ساختاری وجود نداشته و اولویت را به اجرای تصمیم دهند. لذا می توان بیان نمود که به طور خاص، تیم های بزرگتر، تیم هایی با تنوع بیشتر در سن، مهارت ها و تجربه، و تیم هایی با سابقه کار، احتمال بیشتری برای راه اندازی سرمایه گذاری های کارآفرینانه موفق با پتانسیل قابل توجه برای رشد دارند. (Eisenhardt et al., 1990) بنابراین برخی از تیم های کارآفرین زمانی موفق تر هستند که پورتفولیوی جذابی ایجاد کنند یا استراتژی های هوشمندانه و کارمندان متبحر داشته باشند. (Maloney et al., 2016)

بر این اساس، مقاله حاضر بابر جسته نمودن اهمیت زمینه کارآفرینی، به جدیدترین یافته های علمی در مورد زمینه سازی تیم ها اشاره می کند همچنین بیان می نماید که تحقیقات کارآفرینی نیازمند توجه جدی به عوامل زمینه ای و پیامد های آن برای تیم ها می باشد. (Welter, 2011; Zahra, 2007)

#### ۴-۶ تأثیر تیم های کارآفرینی بر اقتصاد

استارت‌آپها و تیم های کارآفرینی با ایجاد نوآوری در زمینه صنعت و تکنولوژی و افزایش فعالیت های تجاری، در رشد و توسعه اقتصادی کشورها و ایجاد فرصت های شغلی جدید، نقش دارند. اکثر محققان در زمینه اقتصاد، کارآفرینی را موتور محرک توسعه اقتصادی و اجتماعی معرفی نموده‌اند. براین اساس، اهمیت اشتغالزایی در هر کشوری حایز اهمیت بوده و لذا سیاست های مهمی در جهت ایجاد کسب و کارها در برنامه اقتصادی دنیای امروز مورد توجه قرار گرفته است. همچنین یکی از بزرگترین مزایای استارت‌آپ ها در صحنه اقتصادی، اشتغالزایی و به کارگیری نیروی بیکار و جوان کشور برای چرخه فعالیت‌هایشان می‌باشد که با این اتفاق، افراد بیشتری جذب بازار کار می‌شوند و زمانی که این کسب و کارها به وجود می‌آیند، برای مدیران این کسب و کارها و نیروی کار آنها درآمد ثابت ایجاد گشته و این از مزایای اینگونه فعالیت های اقتصادی می باشد. لذا می توان عنوان نمود که لازمه بهبود جایگاه ایران در شاخص کارآفرینی نوپا، شناخت عوامل تیمی موثر بر بهره برداری از فرصت های کارآفرینانه و ارتقا و تقویت آنها بوده و این امر نشان می دهد که تنها کارآفرینان و یا رهبران کارآفرینی که از تیم قوی برخوردار هستند می توانند به بهره برداری رسیده و تاب آوری داشته و بقا پیدا کنند.

#### ۵- بحث و نتیجه گیری

این پژوهش می تواند به شیوه های مدیریت منابع انسانی در تیم های استارت‌آپی کمک نماید زیرا طراحی ساختار سازمان و توجه دقیق به پویایی تیم بسیار مهم بوده و اعضای تیم می توانند بر اثربخشی تیم در شناسایی و ارزیابی فرصت های خارجی تأثیر بگذارند زیرا برای شکل دادن به فرآیند کشف و ایجاد فرصت، شناخت گروهی می تواند موثر باشد (Sarasvathy, 2001) که نتیجه آن، رشد و بهره وریست که از اولویت های هر تیم کارآفرینی می باشد. (Acs et al., 2008; Criscuolo et al., 2014)

از سوی دیگر، یکی از راه هایی که استارت‌آپ ها و تیم های کارآفرینی می توانند رشد و بهره وری را تسهیل نمایند، سرمایه گذاری در حوزه مدیریت منابع انسانی می باشد که برای تأثیرگذاری بر جذب، حفظ و انگیزه کارکنان در تیم های کارآفرینی طراحی شده اند (Gardner et al., 2011) و بکارگیری چنین شیوه هایی نشان داده جذب سرمایه انسانی با توجه به ترکیب تیم های کارآفرین اثربخشی تیم ها را افزایش داده است. (Snell et al., 1998) علاوه بر این، شناسایی عواملی که تعیین می کنند چه زمانی و چگونه این سرمایه گذاری ها موفقیت آمیز هستند، همچنان یک هدف کلیدی تحقیق در مورد مدیریت استراتژیک منابع انسانی و کارآفرینی می باشد.

#### (Nyberg et al., 2015; Jackson et al., 2014)

همچنین اقدام به کارآفرینی از طریق تشکیل تیم، علاوه بر این که می تواند ظرفیت بالقوه ای را جهت بهره برداری از توانایی های منابع انسانی در اختیار کارآفرینان قرار دهد، باعث افزایش مشارکت اعضای تیم و رشد و توسعه فردی آنها می‌گردد. براین اساس، بررسی و شناسایی مؤلفه ها و شاخص های موثر بر تشکیل تیم های



کارآفرینی می تواند به مدیران و بنیان گذاران این تیم ها در راستای بهبود عملکرد و اثر بخشی فرایندهای کارآفرینانه کمک نماید. همچنین طبق نظر خبرگان و محققان پیشین، ویژگی هایی همچون ساختار تیم، انسجام تیمی و فرایندهای درون تیمی از جمله عواملی می باشند که می تواند بر اثربخشی تیم های کارآفرینی مورد توجه قرار گیرد.

#### ۶- پیشنهادات

با توجه به یافته های پژوهش، پیشنهاد می گردد استارت آپها و تیم های کارآفرینی حوزه فین تک، با بهره گیری از نوآوری و ارائه خدمات بهینه به نیازهای مشتریان بانکها، ضمن افزایش میل و اشتیاق موسسات مالی و بانکها جهت همکاری و تعامل، عملکرد خود را نیز بهبود و ارتقاء بخشند.

#### ۷- منابع

- Anshari, M., & Almunawar, M. N. (2019, August). Big Data in Healthcare for Personalization & Customization of Healthcare Services. In 2019 International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech) (Vol. 1, pp. 73-77). IEEE.
- Acs, Z., & Mueller, P. (2008). Employment effects of business dynamics: Mice, Gazelles and Elephants. *Small Business Economics*, 30(1), 85-100.
- Alsos, G. A., Clausen, T. H., Hytti, U., & Solvoll, S. (2016). Entrepreneurs' social identity and the preference of causal and effectual behaviours in start-up processes. *Entrepreneurship & Regional Development*, 28(3-4), 234-258.
- Bailetti, T. (2012). Technology Entrepreneurship: Overview, Definition, and Distinctive Aspects. *Technology Innovation Management Review*, 2(2), 5-12.
- Beckman, C. M., & Burton, D. M. (2008). Founding the Future: Path Dependence in the Evolution of Top Management Teams from Founding to IPO. *Organization Science*, 19(1), 3-24.
- Cardon, M., Post, C., & Forster, W. (2017). Team entrepreneurial passion (TEP): Its emergence and influence in new venture teams. *Academy of Management Review*, 42(2), 283-305.
- Chandler, G. N., Honig, B., & Wiklund, J. (2005). Antecedents, moderators, and performance consequences of membership change in new venture teams. *Journal of Business Venturing*, 20(5), 705-725.
- Chowdhury, S. (2005). Demographic diversity for building an effective entrepreneurial team: Is it important? *Journal of Business Venturing*, 20(6), 727-746.
- Criscuolo, C., Gal, P., & Menon, C. (2014). The Dynamics of Employment Growth: New Evidence from 18 Countries. Paris: OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 14, OECD Publishing.
- Eesley, C. E., & Roberts, E. B. (2012). Are you experienced or are you talented? When does innate talent versus experience explain entrepreneurial performance? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 6(3), 207-219.
- Eisenhardt, K. M. (2013). Top management teams and the performance of entrepreneurial firms. *Small Business Economics*, 40(4), 805-816.
- Eisenhardt, K. M., & Schoonhoven, C. B. (1990). Organizational growth: Linking founding team, strategy, environment and growth among U.S. semiconductor ventures. *Administrative Science Quarterly*, 35(3), 504-529.
- Forbes, D. P., Borchert, P. S., Zellmer-Bruhn, M. E., & Sapienza, H. J. (2006). Entrepreneurial team formation: An exploration of new member addition. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(2), 225-248.
- Gardner, T. M., Wright, P. M., & Moynihan, L. M. (2011). The impact of motivation, empowerment, and skill-enhancing practices on aggregate voluntary turnover: The mediating effect of collective affective commitment. *Personnel Psychology*, 64(2), 315-350.
- Harper, D. A. (2008). Towards a theory of entrepreneurial teams. *Journal of Business Venturing*, 23(6), 613-626.



- Hisrich, R. D. and M. P. Peters. (2008). Clarifyin the intrapreneurship Concept. *Journal of Smal Business and Enterprise Development*. (10) 1: 7-24
- Hmieleski, K. M., & Ensley, M. D. (2007). A contextual examination of new venture performance: Entrepreneur leadership behavior, top management team heterogeneity, and environmental dynamism. *Journal of Organizational Behavior*, 28(7), 865–889.
- Jackson, S., Schuler, R., & Jiang, K. (2014). An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. *The Academy of Management Annals*, 8, 1–56.
- Klotz, A. C., Hmieleski, K. M., Bradley, B. H., & Busenitz, L. W. (2014). New venture teams a review of the literature and roadmap for future research. *Journal of Management*, 40(1), 226–255.
- Kroll, M., Walters, B. A., & Le, S. A. (2007). The impact of board composition and top management team ownership structure on post-IPO performance in young entrepreneurial firms. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1198–1216.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1998). Virtual HR: Strategic Human Resource Management in the 21st Century. Maier, E. (2016). Supply and demand on crowdlending platforms: connecting small and medium-sized enterprise borrowers and consumer investors. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 33, 143-153
- Maloney, M. M., Bresman, H., Zellmer-Bruhn, M. E., & Beaver, G. R. (2016). Contextualization and context theorizing in teams research: A look back and a path forward. *The Academy of Management Annals*, 1–52.
- Mathias, B. D., & Williams, D. W. (2017). The impact of role identities on entrepreneurs' evaluation and selection of opportunities. *Journal of Management*, 43(3), 892–918 0149206314544747.
- Mol, E., Khapova, S. N., & Elfring, T. (2015). Entrepreneurial team cognition: A review. *International Journal of Management Reviews*, 17(2), 232–255.
- Nyberg, A., & Wright, P. (2015). 50 Years of Human Capital Research: Assessing What We Know, Exploring Where We Go. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 287–295.
- Petti, C., & Zhang, S. 2011. Factors influencing technological entrepreneurship capabilities: Towards an integrated research framework for Chinese enterprises. *Journal of Technology Management in China*, Forthcoming
- Prodan, I. (2007): Technological entrepreneurship: technology transfer from academia to new firms: University of Ljubljana.
- Romanova, I., & Kudinska, M. (2016). Contemporary issues in finance: Banking and FinTech: A challenge or opportunity. *Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis*, 98, 21-35.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26(2), 243–263.
- Shane S. & Venkataraman S. (2003), Guest editors' introduction to the special issue on techonology entrepreneurship, *Research Policy*.
- Shepherd, D. A., & Krueger, N. F. (2002). An intentions-based model of entrepreneurial teams' social cognition. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2), 167–185.
- Stokes, P., Liu, Y., Smith, S., Leidner, S., Moore, N., & Rowland, C. (2016). Managing talent across advanced and emerging economies: HR issues and challenges in a Sino-German strategic collaboration. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(20), 2310–2338. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1074090>.
- Ucbasaran, D., Westhead, P., & Wright, M. (2008). Opportunity identification and pursuit: Does an entrepreneur's human capital matter? *Small Business Economics*, 30(2), 153–173.
- Welter, F. (2011). Contextualizing entrepreneurship—Conceptual challenges and ways forward. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(1), 165–184.
- Wright, M., & Vanaelst, I. (2009). Entrepreneurial teams and new business creation. Edward Elgar.
- Zahra, S. A. (2007). Contextualizing theory building in entrepreneurship research. *Journal of Business Venturing*, 22(3), 443–452.