



شایستگی های کارآفرینی: مهارت مورد نیاز برای عملکرد تجاری

مجید سبک آرا

عضو گروه مدیریت و خدمات اجتماعی سازمان جهاد دانشگاهی استان گیلان

دکتری کارآفرینی

Majid.sabkara@gmail.com

چکیده

1

ماهیت رقابتی محیط کسب و کار ما برای دستیابی به عملکرد به نوآوری و خلاقیت نیاز دارد. نوآور و خلاق بودن مهم است اما شایستگی برای رشد هر کسب و کاری بسیار حیاتی است. این موارد را می توان از طریق آموزش، یادگیری مهارت های جدید، نگرش ها، ارتباطات شخصی، ابتکار عمل، جستجوی اطلاعات و سایر موارد، برای دستیابی به اهداف کارآفرینی به دست آورد. بر این اساس این مقاله شایستگی های مورد نیاز برای عملکرد کارآفرینانه را تحت تأثیر صفات شخصی و مهارت های رهبری بررسی می کند. در این مقاله یک رویکرد نظری اتخاذ شده و ادبیات مرتبط به عنوان مبنایی برای بررسی صلاحیت ها و عملکرد کارآفرینی بررسی شده است. یافته ها نشان می دهد که مشارکت در شایستگی های عمده کارآفرینی، ویژگی های شخصی و مهارت های فراگیران، با موفقیت در کسب و کار رابطه مثبت دارد. با مشارکت در نقش مدیریتی، کارآفرینان نیاز به سازماندهی و شایستگی های ارتباطی دارند، که با موفقیت در کسب و کار رابطه مثبت دارد. این مطالعه توصیه می کند که دولت باید به تخصیص منابع برای آموزش و مهارت آموزی بپردازد. کارآفرینان باید تمایل به آموزش کارآفرینی و فعالیت بیشتری داشته باشند. این مطالعه نشان داد؛ اگرچه شایستگی های کارآفرینی از طریق برنامه های آموزش کارآفرینی و تحصیل قابل یادگیری هستند، ولی از سویی به عنوان معیار تدوین استراتژی های مناسب نیز عمل می کنند، که با اجرای آنها منجر به دستیابی و ارتقاء اهداف کسب و کار می شوند.

واژگان کلیدی: شایستگی های کارآفرینی، مهارت، کسب و کار، عملکرد.

مقدمه

در یک فضای تجاری رقابتی، از کارآفرینان انتظار می‌رود که شایستگی‌های مورد نیاز مانند نگرشی، عقلی، رفتاری و مدیریتی را داشته باشند تا بتوانند در اقتصاد امروز ارزش تجاری ایجاد کنند. کارآفرینان عامل تحولات اقتصادی هستند. یک کارآفرین شایسته باید دانش خاصی از تجارت داشته باشد، نقش‌های اجتماعی را ایفا کند، و مهارت، خلاقیت، اشتیاق، انگیزه، خوش بینی، متقاعد کنندگی، انعطاف پذیری، تدبیر، خطر پذیری، برنامه ریز عالی، توانایی حل مسئله و سایر موارد را داشته باشد. شایستگی کارآفرینی از طریق مداخله‌ای مانند انتخاب و آموزش کارآفرینی قابل یادگیری است و امکان تغییر آن وجود دارد (Man et al., 2008). ماهیت شایستگی‌های کارآفرینی برای بهبود کارآفرینی مهم است.

در مطالعات قبلی سعی شده تا مشخصات و شایستگی‌های کارآفرینی طبقه بندی شود. هاک و مک‌اِون (Huck & McEwen, 1991) دریافتند که مهمترین حیطة شایستگی برای کارآفرینان جامائیکایی برنامه ریزی، بودجه بندی و بازاریابی است. در حالی که، (Chandler and Jansen, 1992) تأکید داشتند؛ توانایی شناسایی و پیش بینی، استفاده از فرصت‌ها برای مشاهده‌ی خلق شرکت‌ها تا پایان بسیار مهم است. با مشاهده رفتار واقعی یک کارآفرین، ویژگی‌های شایستگی‌های کارآفرینی را می‌توان از دیدگاه فرآیند بررسی کرد. (Man et al., 2008) کل توانایی کارآفرین را برای اجرای متمرکز نقش شغلی به عنوان شایستگی کارآفرینی و کار آنها تعریف کرد. نویسندگان شش حوزه اصلی شایستگی را بدین شرح شناسایی کردند: فرصت، سازماندهی، استراتژیک، ارتباطات، تعهد و شایستگی‌های ادراکی. ما به دلیل جامعیت، از این دسته بندی شایستگی‌های کارآفرینی برای پژوهش فعلی بهره برداری می‌کنیم.

ویژگی‌های شخصی کارآفرینی و مهارت فراگیران، اگر با دقت دنبال شوند، می‌توانند عملکرد برجسته‌ای ایجاد کنند و سود را در کسب و کار به حداکثر برسانند. به گفته (Man et al., 2008) شایستگی‌های ارتباطی در مورد تعاملات، به عنوان مثال، همکاری با محیط، استفاده از روابط، توانایی متقاعد نمودن، ارتباطات و مهارت‌های بین فردی صحبت می‌کنند. همانطور که توسط (Bird, 1995) مطرح شده، ایجاد ارتباط به عنوان پیوند کارآفرینی در نظر گرفته شده است؛ که شامل ایجاد ارتباط و اصلاح آن است. داشتن شایستگی قوی در تعهد، تعیین و انجام اقدامات مثبت نسبت به مسئولیت‌ها و وظایف از ویژگی‌های مهم کارآفرینان موفق است، و از نظر (Chandler and Jansen, 1992) ایفای نقش کارآفرینی، شرکت را به سمت موفقیت سوق می‌دهد. این معادل نقش کارآفرینی و محرکی برای مشاهده‌ی نتایج نهایی شرکت‌ها است (Chandler and Jansen, 1992).

محیط هرچه پیچیده تر می‌شود، کارآفرینان خلاق تر و نوآورتر می‌شوند اما بدون داشتن شایستگی، رشد هر گونه کسب و کاری ناقص خواهد بود. بنابراین، به منظور کاهش پیامد منفی فضای به چالش کشیدن کسب و کار، مهم است که کارآفرینان در محیط پیشگیرانه عمل کنند. شایستگی‌های کارآفرینی اهمیت بیشتری پیدا کرده است، اما برخی از کارآفرینان خلاق نیستند، افراد ریسک پذیری نبوده، علاقه خاصی به کار خود ندارند، فعال و همیشه در دسترس نیستند، و حتی مایل به یادگیری مهارت‌های جدید به دلیل کمبود دانش یا اطلاعات خود نمی‌باشند. این تنها در صورتی محقق می‌شود که صاحبان مشاغل خود تا حدی که می‌توانند سعی کنند نوآور، خطرپذیر، پرشور، وظیفه شناس و آماده آموختن مهارت‌های جدید باشند که که آنها را شایسته می‌سازد.

کارآفرینان برای موفقیت در اقدامات کارآفرینی برای افزایش شایستگی های خود به چالش کشیده می شوند (Brinckmann, 2008). چند مطالعه برای شناسایی رابطه بین شایستگی های مدیریتی یا کارآفرینی و عملکرد شرکت انجام شده است برای مثال (Chandler & Jansen, 1992; Chandler & Hanks, 1994; Man et al., 2008). اکنون به ندرت یک مطالعه تجربی پیوند بین شایستگی های کارآفرینی را بررسی کرده است، زیرا شامل تلاقی صفات شخصی و مهارت های فراگیران می شود. اینجا یک شکاف پژوهشی موجود است که این مقاله قصد دارد با بررسی شایستگی های مورد نیاز برای عملکرد کارآفرینی پر کند: تلاقی صفات شخصی و مهارت های فراگیران.

هدف اصلی این مطالعه بررسی شایستگی های مورد نیاز برای عملکرد کارآفرینی بوده است: تلاقی صفات شخصی و مهارت های فراگیران. و به طور خاص، این مطالعه برای این موارد انجام شده است:

۱. ارزیابی رابطه بین مهارت های نوآوری مالکان و عملکرد کارآفرینانه؛
۲. بررسی این که چگونه اشتیاق کسب و کار به عملکرد کارآفرینان کمک می کند؛
۳. تعیین نمودن سهم ریسک پذیری در عملکرد کسب و کارهای کارآفرینانه؛
۴. برقراری ارتباط بین ویژگی های شخصی، خلاقیت و مهارت های فراگیران.

3

روش تحقیق

رویکردهای این مطالعه شامل رویکرد نظری و مروری است که برای مطالعه به کار رفته است: تحقیق میز تحریری (تحقیق ثانویه به تحقیق میز تحریری یک روش تحقیقاتی است که شامل استفاده از داده های موجود است.)، اینترنت، داده های منابع ثانویه و سایر روش های کیفی.

چارچوب نظری تحقیق

پس از بررسی دقیق نظریه های مختلف مربوط به کارآفرینی و سازمان، تئوری وابستگی به منابع انتخاب شد. از این رو برای مطالعه مناسب ترین است. طبق اظهارات (Pfeffer & Salancik, 1978)، تئوری وابستگی به منابع به مطالعه نحوه تأثیر منابع خارجی سازمان بر رفتار سازمان پرداخته است. تهیه منابع خارجی یکی از اصول مهم مدیریت استراتژیک و تاکتیکی هر شرکت است. تئوری وابستگی به منابع دارای مفاهیمی در مورد ساختار تقسیم بندی بهینه سازمان ها، استخدام اعضای هیئت مدیره و کارمندان، استراتژی های تولید، ساختار قرارداد، پیوندهای خارجی سازمانی و بسیاری از جنبه های دیگر استراتژی سازمانی می باشد.

این نظریه توسط (Mayer, 1978) مطرح شد. این نظریه قابلیت دسترسی به منابع را معرفی می کند. این تئوری اشاره می کند که سازمان معمولاً با اطمینان از در دسترس بودن منابع برای بقاء و توسعه خود، عدم اطمینان از تأثیر خارجی را کاهش می دهد. این تئوری نشان می دهد، که قدرت هر کسب و کاری وابسته به اطلاعاتی است که در اختیار دارد. تئوری وابستگی به منابع در

اینجا حیاتی است زیرا کارآفرینان برای کسب شایستگی و افزودن ارزش برای مشاغل خود به اطلاعات، آموزش، تحصیل و مهارت های گوناگون نیاز دارند و این تنها از طریق اطلاعات جمع آوری شده حاصل می شود.

مرور تجربی تحقیق

(Onwuchekwa, Ejike & Mgbemena, 2017) تحقیقی را با موضوع « نقش شایستگی های کارآفرینی در ارتقاء کارآفرینی در نیجریه: مطالعه کارآفرینان فعال در ایالت آنامبرا، نیجریه انجام دادند. یافته های اصلی این است که شکست های کارآفرینی در نیجریه نباید فقط در زمینه دسترسی ناکافی به منابع مالی دیده شود، زیرا کارآفرین هم چنین نیاز به کسب شایستگی هایی در زمینه های مدیریت زمان، ارتباطات، بازاریابی، تصمیم گیری و مدیریت مالی دارد. با توجه به یافته ها، به دولت پیشنهاد می شود؛ که در راستای سایر توصیه ها، کارآفرینان را به توسعه شایستگی های تعیین شده برای عملکرد مؤثر در کسب و کار خود تشویق کند.

(Inyang & Enuoh, 2006) مطالعه ای در مورد « شایستگی های کارآفرینی: پیوندهای گمشده برای کارآفرینی موفق در نیجریه » انجام دادند. این تحقیق تعیین کرد که پیوندهای گمشده برای کارآفرینی موفق به عنوان شایستگی های کارآفرینی که شامل مجموعه ای از دانش، نگرش و مهارت های مرتبط تعریف شده است که یک کارآفرین باید داشته باشد یا بتواند آنها را کسب کند تا با عملکرد چشمگیر خود در کسب و کار، سود بیشتری به دست آورد. این شایستگی های کارآفرینی از عوامل مهم موفقیت در کارآفرینی بودند، و نیز شایسته توجه جدی در گفتمان کارآفرینی هستند، که نباید مورد غفلت واقع شوند.

(Vuuren & Kunene, 2015) تحقیقی را با عنوان «یک مدل عملکرد کارآفرینانه یکپارچه با تمرکز بر اهمیت و مهارت شایستگی های شرکت های استارت‌آپی کوچک و متوسط تازه تأسیس شده» انجام دادند. و مشخص شد که شرکت های استارت‌آپ و هم چنین شرکت های کوچک و متوسط شایستگی های کارآفرینی را مهم می دانند. انجمن تاسیس شده خود را در هر دو شایستگی عملکردی و کارآفرینی بسیار مسلط می دانستند در حالی که گسستگی برای گروه نوپا صادق بود. این یافته نشان داده؛ که شرکت های کوچک و متوسط (SMEs) نوپا اگر می خواهند شانس خود را برای ایجاد کسب و کار های پابرجا افزایش دهند، باید بر اهمیت شایستگی های عملکردی تمرکز کنند.

(Abdullah, Perasna, Noorshella, & Raihani, 2016) تحقیقی با عنوان "صلاحیت های کارآفرینی و عملکرد شرکت های خرد غیررسمی در مالزی را ادامه دادند. یافته های تجزیه و تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس (SEM-PLS) نشان داد که گرایش و خودکارآمدی ریسک پذیری غیررسمی کارآفرینان تأثیر مثبت قابل توجهی بر عملکرد شرکت خرد دارد. بنابراین برنامه ها و سیاست های توسعه باید متمرکز بر افزایش خود کارآمدی کارآفرینان خرد غیررسمی کم

درآمد و نیز افزایش توانایی ریسک‌پذیری آنان برای استفاده از تمام فرصت‌های ممکن درآمدزایی باشد، که در نهایت منجر به بهبود وضعیت اقتصادی - اجتماعی خانوارهای کم‌درآمد در مالزی خواهد شد.

(Endi, Surachman, Armanu, & Djumilah, 2013) پژوهشی درباره خصوصیات و شایستگی‌های کارآفرینی به عنوان عوامل تعیین‌کننده عملکرد تجاری در شرکت‌های کوچک و متوسط (SME) در اندونزی انجام دادند. هدف از این تحقیق آزمون تجربی تأثیر خصوصیات و شایستگی‌های کارآفرینی بر عملکرد تجاری در شرکت‌های کوچک و متوسط (SME) بوده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد؛ که خصوصیات کارآفرینی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کسب و کار دارند. شایستگی‌های کارآفرینی نقش میانجی را بین ویژگی‌های کارآفرینی و عملکرد تجاری بازی می‌کنند. این بدان معناست که ویژگی‌های کارآفرینانه‌ی نیرومندتر منجر به افزایش شایستگی مالک شرکت‌های کوچک و متوسط (SME) خواهد شد، که در نهایت بر عملکرد تجاری تأثیر خواهد داشت.

(Zizile, T., & Tendai, C, 2018) تحقیقی را با عنوان «اهمیت شایستگی‌های کارآفرینی بر عملکرد زنان کارآفرین در آفریقای جنوبی» انجام دادند. این مطالعه به بررسی اهمیت شایستگی‌های کارآفرینی بر عملکرد زنان کارآفرین در آفریقای جنوبی پرداخت. اهداف این مطالعه شامل شناسایی شایستگی‌های کلیدی کارآفرینی است که بر عملکرد زنان کارآفرین تأثیر می‌گذارد، ایجاد ارتباط بین شایستگی‌های کارآفرینی و عملکرد زنان کارآفرین، و پیشنهاد استراتژی‌هایی است، که می‌تواند برای بهبود شایستگی‌های کارآفرینی زنان کارآفرین اجرا شود. یافته‌های این تحقیق نشان داد که شایستگی‌های کارآفرینی برای بقاء و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط (SME) بسیار مهم است.

5

(Ogunmilade, O. J., 2017) تحقیقی در مورد «شایستگی‌های کارآفرینی مورد نیاز تکنسین‌ها برای موفقیت در شرکت‌های کوچک نگهداری اتومبیل در ایالت لاگوس» انجام داد. مشخص شد که ۲۴ مهارت شخصیتی، ۲۲ شایستگی مدیریتی و ۱۵ شایستگی بازاریابی برای موفقیت در صنعت تعمیر و نگهداری خودرو در مقیاس کوچک در ایالت لاگوس توسط تکنسین‌ها مورد نیاز است. توصیه شده است که همه صلاحیت‌های کارآفرینی شناسایی شده باید دسته‌بندی شده و برای آماده‌سازی تکنسین‌های خودرو در ایالت لاگوس استفاده شود.

(Sundah, Langi, Maramis, & Tawalujan, 2018) تحقیقی با عنوان «توسعه شایستگی‌های کارآفرینی برای بوم مدل کسب و کار موفق در اندونزی» انجام دادند. نتایج تجربی نشان می‌دهد که شایستگی‌های کارآفرینی متشکل از شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های فنی، شایستگی‌های بازاریابی، صلاحیت‌های مالی، شایستگی‌های روابط انسانی، و نگرش کاری خاص کارآفرین تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بوم مدل کسب و کار دارد. علاوه بر این، موارد تجربی و بحث و گفتگو با ۲ گروه از کارآفرینان از نتایج کمی پشتیبانی نموده و مشخص شده که شایستگی‌های روابط انسانی در دستیابی به بوم مدل کسب و کار موفق تأثیر بیشتری دارد.

بحث

نقش کارآفرینان شرکت های کوچک و متوسط (SME)

در شرکت های کوچک و متوسط (SME)، منابع حیاتی احتمالاً توسط خود کارآفرینان حفظ و نگهداری می شود که در مهارت ها، دانش، توانایی ها، تجربه و تحصیلات آنها منعکس می شود. به عنوان تصمیم گیرندگان اصلی، کارآفرینان تأثیر زیادی در تدوین استراتژی کسب و کار دارند و وظیفه دارند نقشه راه شرکت خود را برای حرکت به سمت اهداف تعیین شده تعیین کنند. عدم تفکیک بین مالکیت و کنترل در بنگاه های کوچک نشان می دهد که صاحبان مشاغل خود مسئول هدایت و توسعه شرکت های خود هستند. مطالعات مختلف تأیید کرده اند؛ که در نهایت شخصی که سرمایه گذاری می کند، مسئول موفقیت یا شکست آن است.

نقش کارآفرینی

مشارکت در نقش کارآفرینی شامل انجام فعالیت هایی از جمله ایجاد چشم انداز چالش برانگیز اما قابل دستیابی، تدوین استراتژی ها، درک نیازهای برآورده نشده مصرف کننده، کنکاش محیط، ردیابی فرصت های با کیفیت بالا و تولید محصولات یا خدمات برتر است. این نقش ها نیاز به هوشیاری، نوآوری و خلاقیت، تعهد قوی، و توانایی ادراکی در جستجو، شناسایی، ارزیابی و استفاده از فرصت ها و تبدیل آنها به نتیجه سودآور دارند.

نقش مدیریتی

به عنوان مالک-مدیرانی که کنترل کلی شرکت ها را در اختیار دارند، کارآفرینان به ویژه در شرکت های کوچک و متوسط برای به عهده گرفتن نقش مدیریتی مورد نیاز هستند. وظایف مدیریتی منعکس کننده فعالیت هایی مانند برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل منابع مختلف در سازمان است. گفته می شود این عملکردها هدفمند، بهم وابسته و در ارتباط با یکدیگرند. به عنوان مثال، برنامه ریزی شامل ابداع یک فرایند سیستماتیک برای دستیابی به اهداف سازمان و سازماندهی شامل ترتیب منابع لازم برای اجرای برنامه است (Chandler & Hanks, 1994). این منابع شامل افراد، فناوری، امکانات و تجهیزات، مواد و منابع اطلاعاتی و پول است. هدایت معمولاً شامل راهنمایی، هدایت و نظارت بر کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی، در حالی که کنترل شامل تأیید مطابقت عملکرد واقعی با برنامه است.

نقش عملکردی

به عنوان صاحبان کسب و کار، کارآفرینان شرکت های کوچک و متوسط (SME) نیز نقش عملکردی دارند. فرض می کنیم؛ این نقش مستلزم داشتن دانش فنی و رویه های مربوط به زمینه ای خاص و همچنین توانایی استفاده از ابزارها است (Chandler & Jansen, 1992) اهمیت بسیاری از توانایی های فنی در انجام مشاغل که در بسیاری از مطالعات برجسته شده (Baum, 1995; Winterton, 2002) بیانگر این است که داشتن مهارتهای خاص در فعالیتهای مرتبط با شغل یک نیاز حیاتی برای کارآفرینان

است. عملاً در شرکت های کوچک و متوسط (SMEs)، آموزش کارکنان در داخل هزینه کمتری نسبت به اعزام کارکنان برای دوره های آموزشی خارجی دارد.

شایستگی های کارآفرین

شایستگی ها ویژگی های اساسی مانند دانش عمومی و خاص، انگیزه ها، صفات، تصاویر شخصی، نقش ها و مهارت های اجتماعی است که منجر به تولد، بقاء و / یا رشد می شود (Bird, 1995). به طور مشابه، (Baum et al., 2001) شایستگی ها را به صورت فردی تعریف می کنند. ویژگی هایی مانند دانش، مهارت و / یا توانایی های مورد نیاز برای انجام یک کار خاص. به طور عمده با تلفیق یافته های (Man, 2001) و یک تحقیق کیفی از (Ahmad & Seet, 2009) به همراه چند تحقیق مشابه دیگر، تجزیه و تحلیلی برای شناسایی شایستگی هایی که می تواند با نقش کارآفرینان در شرکت های کوچک و متوسط (SME) مرتبط باشد، تهیه شده است.

7

شایستگی استراتژیک

شایستگی استراتژیک شامل تفکر استراتژیک است که بیانگر توانایی رهبر سازمان در توسعه چشم انداز آینده و اقدامات استراتژیک است، و آنها را ملزم می کند فراتر از عملیات روزمره فکر کنند (Stonehouse & Pemberton, 2002) اتخاذ این چشم انداز به کارآفرینان اجازه می دهد؛ با تمرکز بر اقدامات و تصمیمات خود به طور استراتژیک تر و در صورت دستیابی به موفقیت، شرکت آنها مزایای قابل توجهی نسبت به رقبا به دست آورد. همچنین با داشتن مجموعه ای از اهداف مشخص و تصویری کلی از مقصد و نوع استراتژی رقابتی شرکت، کارآفرینان قادر به تدوین استراتژی های مناسب و اجرای آنها برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده خواهند شد. این استراتژی ها به عنوان پلی است؛ که منابع شرکت ها و توانایی های آنها را برای دستیابی به مزیت رقابتی به هم پیوند می دهد.

شایستگی ادراکی

شایستگی ادراکی به توانایی تفکر خارج از چارچوب مربوط می شود که اغلب در توانایی برانگیختن الگوهای جدید تفکر و توسعه ایده ها و مفاهیم جدید منعکس می شود، که شاید گاهی اوقات به انحراف از روش معمول انجام کارها نیاز داشته باشد (Michalko, 2000). این توانایی به کارآفرینان اجازه می دهد کارهایی را انجام دهند؛ که به طرز متفاوتی از دیدگاه های جدید برخوردار باشند، با روش های جدید خلق ارزش کنند، و هم چنین بر یافتن ایده های جدید تمرکز داشته و بر اساس آنها عمل کنند (Thompson et al., 1997). توانایی تفکر تحلیلی و کنار آمدن با عدم اطمینان به شدت به توانایی های ادراکی وابسته است (Bird, 1995). طبق گفته (Man & Lau, 2008) شایستگی ادراکی منعکس کننده توانایی های ادراکی کارآفرینان مانند تجزیه و تحلیل، حل مسئله، تصمیم گیری، نوآوری و ریسک پذیری است.



شایستگی فرصت

یکی از جنبه‌های نقش کارآفرینی توانایی شناسایی و استفاده از فرصت‌ها است. این شایستگی هم‌چنین با توانایی کارآفرینان در جستجو، توسعه و ارزیابی فرصت‌های با کیفیت بالا که در بازار موجود است، ارتباط دارد (Man & Lau, 2001). به رسمیت شناختن فرصت‌های با کیفیت بالا، کارآفرینان را وادار به ایجاد سازمان‌ها و پذیرفتن خطرات قابل توجه برای تبدیل این فرصت‌ها به نتیجه مثبت می‌کند. این نکته مشخص شد؛ که یک شرط مهم شایستگی برای شرکت‌های در حال رشد، آمادگی برای به دست آوردن فرصت مناسب است (Snell & Lau, 1994). از سویی کارآفرینان ملزم به جستجوی مداوم محصولات و خدماتی هستند که می‌تواند برای خریداران یا کاربران نهایی ارزش افزوده داشته باشد، زیرا تصمیم به بهره‌برداری از فرصت‌ها به دانش کارآفرینان از تقاضای مشتری بستگی دارد (Choi & Shepherd, 2004).

سازماندهی و هدایت شایستگی

به عنوان مالک یک کسب و کار، کارآفرینان ملزم به انجام کارهای مختلف و اداره‌ی حوزه‌های عملکردی متفاوتی هستند؛ که توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی منابع مختلف در سازمان را می‌طلبد (Chandler & Hanks, 1994). (McClelland, 1987) پیشنهادی بر این اساس مطرح نموده؛ که نظارت برای کارآمدی عملیاتی شرکت ضروری است، و نیز صاحبان مشاغل باید بتوانند از نزدیک به کنترل فعالیت‌های تجاری خود بپردازند، تا فعالیت‌ها به طور مناسب انجام شود. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط (SME) به عنوان فعالیتهای متمایزی گزارش شده، که کارآفرینان را ملزم می‌کند خود را به مهارتهای سازماندهی به ویژه هدایت، تفویض اختیار، مربیگری و آموزش مجهز کنند (Martin & Staines, 1994).

شایستگی ارتباطی

در تجارت، کارآفرینان موظفند با افراد زیادی از جمله تأمین‌کنندگان، مشتریان، کارمندان، مقامات دولتی، رقبا و سایر سهامداران برخورد کنند. در تماس بودن با مجموعه متنوعی از افراد برای کارآفرینان از اهمیت برخوردار است زیرا دسترسی آنها به اطلاعات و سایر منابع را فراهم می‌کند (Jenssen & Greve, 2002). با انجام این کار، کارآفرینان باید توانایی ارتباطی خوبی داشته باشند تا بتوانند آنها را در تجارت خود پیشرفت دهند. این با تئوری وابستگی به منابع مطابقت دارد (Barringer & Harrison, 2000) که توصیه می‌کند کارآفرینان از روابط اجتماعی خود برای بدست آوردن منابع مورد نیاز برای راه‌اندازی تجارت استفاده کنند (Hansen, 2001; Jenssen, 2001).

شایستگی فنی

شایستگی فنی شامل توانایی استفاده و استفاده از مهارت‌های فنی از جمله تکنیک‌ها و ابزارهای مربوط به تجارت است (Martin & Staines, 1994). این شامل تسلط بر دانش ابزارها و عملکرد آنها، ماشین‌آلات یا روش تحقیق و نیز تسلط بر وظایف یا محتوای کار است. توصیه شده که کارآفرینان با در نظر گرفتن نقش عملکردی، نیاز به شایستگی فنی دارند تا اطمینان حاصل

کنند که کارهای مربوط به تجارت به طور رضایت بخشی انجام می شود (Chandler & Hanks, 1994). (Baum et al, 2001). این مطلب را با بیان اینکه مهارت فنی یک نیاز مهم کارآفرینان برای ایجاد کسب و کارهای موفق می باشد، تأیید کرده است.

شایستگی شخصی

شایستگی شخصی اشاره به ویژگی های مهم فردی و توانایی های شخصی است که به ایجاد قدرت شخصی کمک می کند و اثربخشی فردی را در انجام وظایف خاصی مانند مدیریت یک کسب و کار خود افزایش می دهد (Man & Lau, 2000). این ممکن است شامل عزم و خودباوری باشد (Thompson, D. J. & Stout, D. G., 1997)، هوش هیجانی و خودآگاهی (Goleman, D. 1998)، خویشتن داری و تحمل استرس (Markman & Baron, 2003)، خود انگیزی (Martin & Staines, 1994) و همچنین خودمدیریتی (Winterton, 2002).

شایستگی ها و مهارت های کارآفرینی

با توجه به نیاز به توسعه صفات و شایستگی های شخصی لازم برای یک کارآفرین (به عنوان مثال خلاقیت، شناخت فعالیت های تجاری، نوآوری، توانایی یافتن راه حل و معامله) این وظیفه مؤسسات آموزشی و هم چنین مؤسساتی است که سیاست های کارآفرینی را انجام می دهند تا برنامه های مطالعاتی را به سمت توسعه مهارت های دانش آموزان با توجه به نیازهای گروه های هدف خاص که مطالعات مرتبط را برای حمایت از ترسیم نقشه این نیازها دارند، هدایت کنند.

آموزش / تحصیل کارآفرینی و مهارت های یادگیری

به رسمیت شناختن روزافزون نقش تحصیل و آموزش در فراهم آوردن مهارت های تجاری و هوش لازم برای کارآفرینان جهت برنامه ریزی و رشد ایده های تجاری خود اجتناب ناپذیر است. این بدان دلیل است که تئوری سرمایه انسانی توجیه می کند که سرمایه گذاری در دانش، مهارت ها و توانایی ها، ظرفیت تولیدی، صلاحیت ها را برای شرکت در یک روش مبتکرانه تر، ابتکاری و انعطاف پذیر در یک تغییر محیط کار افزایش می دهد (Njoroge & Gathungu, 2013). آموزش و تحصیل کارآفرینی دانش، مهارت و نگرش را تقویت می کند، و این بر نوآوری و الگوی رفتار کارآفرینی تأثیر می گذارد. به عنوان مثال، آموزش و تحصیل کارآفرینی توسط دولت در نیجریه معیاری برای کسب و کارهای کوچک است، که عملکرد را بهبود بخشیده، و باعث ایجاد اشتغال و تقویت اقتصاد می شود.

آموزش و تحصیل کارآفرینی شایستگی های کارآفرینان مانند خلاقیت، نوآوری، چابکی مورد نیاز برای راه اندازی کسب و کار را افزایش می دهد (Byun Sung, Park & Chio, 2018). این امر باعث شده است تا دولت به آموزش / تحصیل کارآفرینی برای تقویت تفکر استراتژیک و فراهم آوردن مهارت های مورد نیاز برای موفقیت در محیط پیچیده ی کسب و کار علاقه نشان دهد. دل مل، مک کنزی، وودرف (۲۰۱۴) در مطالعه خود اشاره داشتند؛ که برنامه های آموزش کارآفرینی برای ارتقاء خود اشتغالی از طریق ایجاد کسب و کارها طراحی شده اند. این بدان معنی است که تأثیر این برنامه ها بر فعالیت های استارتاپی نسبتاً کم است. آموزش و تحصیل کارآفرینی نقشی حیاتی در رشد نگرش ها، مهارت ها و توانایی های کارآفرینی دارد. برخی از موارد عمده آموزش و تحصیل کارآفرینی عبارتند از:

- I. برنامه آموزش کارآفرینی بر عملکرد کسب و کار مانند درآمد، فروش، سود و موجودی کالا تأثیر می‌گذارد (Cho & Honorati, 2014).
 - II. برنامه های کارآفرینی با توجه به افزایش دانش کسب و کار و شیوه های خوب کسب و کار مؤثرتر هستند (Del-Mel, McKenzie & Wooduruff, 2014).
 - III. این اعتماد به نفس و احساس قدرت را در بین کارآفرینان افزایش می‌دهد.
 - IV. مهارتهای کارآفرینی از طریق آموزش و آموزش پرورش می‌یابد، بنابراین ایجاد آموزش کارآفرینی به عنوان معیار احتمالی برای ارتقاء کارآفرینی تلقی می‌شود (Ori & Theuri, 2016).
 - V. آموزش کارآفرینی مداخله ای هدفمند برای تأثیرگذاری بر کیفیت و مهارت های کارآفرینی است تا زبان آموز را قادر به ادامه حیات در تجارت کند.
 - VI. هدف از این کار تجهیز دانش آموزان به مهارت، دانش و توانایی است که می‌تواند به آنها در تدوین برنامه تجاری نوآورانه کمک کند.
 - VII. تجربه یادگیری به دست آمده از طریق آموزش سازمانی، دانش و مهارت لازم را برای عملکرد مؤثر فعالیتها فراهم می‌کند و این امر باعث می‌شود نیازهای شرکتهای نوپای یک کسب و کار آسان باشد.
- از این رو، یک مطالعه توسط باووه، (Buame & Hinson, 2006) نشان داد؛ افرادی که در دوره های کارآفرینی شرکت می‌کنند، نسبت به افرادی که در این دوره ها شرکت نداشته اند، تمایل بیشتری برای شروع و پیگیری کار خود دارند.

یافته ها

رویکردهای این مطالعه شامل رویکرد نظری و مروری است که برای مطالعه به کار رفته است: تحقیق میز تحریری، اینترنت، داده های منابع ثانویه و سایر روش های کیفی.

در طول تحقیق، یافته های زیر بدست آمد:

۱. برای مشارکت در نقش کارآفرینی، کارآفرینان به شایستگی های استراتژیک، فرصت، تعهد، ادراکی نیاز دارند و این شایستگی ها با موفقیت در تجارت ارتباط مثبت دارند. کارآفرینان همچنین وظایف و فعالیت هایی را انجام می‌دهند که منعکس کننده نقش مدیریتی آنها باشد.
۲. با مشارکت در نقش مدیریتی، کارآفرینان نیاز به سازماندهی و شایستگی های ارتباطی دارند و این توانایی ها با موفقیت کسب و کار رابطه مثبت دارند.
۳. با مشارکت در نقش عملکردی، کارآفرینان به شایستگی فنی نیاز دارند و این شایستگی با موفقیت در تجارت رابطه مثبت دارد.



۴. مشارکت در نقش‌های کارآفرینی، مدیریتی و عملکردی نیاز به شایستگی شخصی برای حمایت از کارآفرینان در انجام کارهای مختلف دارد و این شایستگی شخصی با موفقیت در تجارت ارتباط مثبت دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

اعتقاد بر این است که کارآفرینان در سازمانی که ایجاد کرده‌اند، دارای موقعیت‌های حیاتی بوده و عامل تغییر اقتصادی هستند. جستجو در محیط، کارآفرینان را قادر می‌سازد تا فرصت‌های با کیفیت بالا را که به نفع تجارت آنهاست، شناخته و تشخیص دهند. در تبدیل این فرصت‌ها به نتیجه مثبت، کارآفرینان ملزم به مدیریت دقیق منابع داخلی و خارجی خود هستند. اگرچه برخی از منابع به راحتی در محیط موجود است، اما این امر به توانایی خود کارآفرینان در دسترسی به این منابع و بسیج آنها بستگی دارد. واضح است که کارآفرینان باید کارهای پیچیده‌ای را انجام دهند و با مهارت، خلاقیت، ابتکار بیشتر آماده باشند تا بیشتر بیاموزند و مهارت کسب کنند.

پیچیدگی وظایف انجام شده توسط کارآفرینان تعیین می‌کند؛ که پشتکار آنها می‌تواند بقاء و موفقیت آنها را در صنعت تضمین کند. از سویی تصور می‌شود که چشم‌اندازهای تجاری و اهداف فردی آنها بر نحوه اداره سازمان تأثیر می‌گذارد. برای کارآفرینان مهم است که خود را به شایستگی‌های مرتبط مجهز کنند که در نهایت باعث افزایش عملکرد تجاری آنها خواهد شد.

با توجه به سهم عمده کارآفرینان در توسعه ملی، توصیه‌های زیر ارائه می‌شود:

۱. دولت باید به تخصیص منابع برای آموزش و تحصیل بپردازد؛ تا اطمینان حاصل کند که شایستگی استراتژیک توسط کارآفرینان برای ارتقاء تصمیم‌گیری هوشمند، تقویت برنامه ریزی و کمک به حل مشکلات از طریق مهارت‌های توسعه یافته، کسب می‌شود، و آنها دارای دانش کافی و توانایی لازم برای تحقق بخشیدن به اهداف شرکت خواهند بود.
۲. مربیان کارآفرینان باید شایستگی ادراکی را به عنوان ابزاری برای اقدام نوآورانه به منظور ایجاد محصولات جدید و هماهنگی تمام علاقه‌ها به سمت عملکرد مؤثر و رشد کسب و کار، در نظر بگیرند.
۳. کارآفرینان باید برنامه‌های آموزش کارآفرینی را به عنوان معیاری برای افزایش دانش کسب و کار؛ اقدامات مناسب تجاری و افزایش اعتماد به نفس و احساس توانمندی در بین کارآفرینان، لحاظ کنند.
۴. ویژگی‌های شخصی مناسب و مهارت‌های کارآفرینان باید از طریق آموزش کارآمد کارآفرینی ایجاد شود، به طوری که فراگیران به مهارت، دانش و توانایی لازم جهت تأمین نیازهای شرکت‌های نوپا به روشی مؤثر و ابتکاری برای رشد کسب و کار مجهز شوند.

منابع



- Abdullah, Persna, Noorshella, & Raihani (2016). Entrepreneurial competencies and microenterprise performance: A study among informal micro-enterprises in Malaysia. *Journal of Social sciences*, 5(3): 5-11.
- Ahmad, N. H., Halim, H. A., & Zainal, S. R. M. (2010). Is Entrepreneurial Competency the Silver Bullet for SME Success in a Developing Nation? *International Business Management*, 4(2): 67-75.
- Barringer, R., Bruce & Harrison, J. (2000). Walking a Tightrope: Creating Value Through Inter organizational Relationships. *Journal of Management*. 26. 367-404.
- Baum, J. R., Locke, E. A., & Smith, K. G. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of Management Journal*, 44(2), 292-303.
- Bawuah, K., Buame, S. & Hinson, R. (2006). Reflection on entrepreneurship education. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 5(1), 45-63.
- Bird, B. (1995). Towards a theory of entrepreneurial competency. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 2, 51-72.
- Botha, Melodi & Vuuren, J. & Kunene, T. (2015). An integrated entrepreneurial performance model focusing on the importance and proficiency of competencies for start-up and established SMEs. *South African Journal of Business Management*. 46. 55-66.
- Brinckmann, J. (2008). Competence of top management teams and success of new technology-based firms: A theoretical and empirical analysis concerning competencies of entrepreneurial teams and the development of their ventures. *Deutscher Universitäts-Verlag*.
- Byun, C., Sung, C. S., Park, J. Y. & Choi, D. S. (2018). A study on the effectiveness of entrepreneurship education programs in higher education institution: A case study of Korean Graduate Programs. *Journal of Open Innovative: Technology, Market and Complexity*, 2(26), 1-14.
- Chandler, G. N., & Hanks, S. H. (1994). Founder competence, the environment and venture performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 77-98.
- Chandler, G. N., & Jansen, E. (1992). The founder's self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 7(3), 223-236.
- Cho, Y. & Honorati, M. (2014). Entrepreneurship programmes in developing countries: A meta regression analysis. *Labour Economics*, 28(9), 110-130.
- Choi, Y. R. & Shepherd, D. A. (2004). Entrepreneurs' Decisions to Exploit Opportunities. *Journal of Management*. 30, (3), 377-395. Research Collection Lee Kong Chian School of Business.
- David, F. R. (2013). *Strategic management: Concepts and cases: A competitive advantage approach* (14th ed.). Boston: Pearson.
- Del-Mel, S., McKenzie, D. & Woodruff, C. (2014). Business training and female enterprise start-up, growth and dynamic: Experimental evidence. *Journal of Development Economics*, 106(9), 199-210.
- Endi, S., Armanu, & Djumilah Hadi Wigjojo (2013). Entrepreneurial characteristics and competency as determinants of business performance in SME's. *IOSR Journal of Business and Management* 7(4), 31-38.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hansen, E. L. (2001): Resource acquisition as a startup process: Initial stocks of social capital and rganizational foundings.
- Huck, J., & McEwen, T. (1991). Competencies needed for small business success: Perceptions of Jamaican entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 29(4), 90-93.
- Inyang, B. & Oliver, E. R. (2009). Entrepreneurial Competencies: The Missing Links to Successful Entrepreneurship in Nigeria. *International Business Research*, 2. 10.5539/ibr.v2n2p62.



- Jenssen, J. I., & Greve, E. (2001): Social networks, resources, and entrepreneurship. *The international Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 2(1).
- Jenssen, J. I., & Greve, E. (2002): Social networks, resources, and entrepreneurship. *The international Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 2(2).
- Man, T. W. Y., Lau, T., & Snape, E. (2008). Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises: An investigation through a framework of competitiveness. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 21(3), 257-276.
- Markman, G. & Baron, R. (2003). Person-Entrepreneurship Fit: Why Some People Are More Successful as Entrepreneurs than Others. *Human Resource Management Review*. 13. 281-301. 10.1016/S1053-4822 (03) 00018-4.
- Martin, G. & Staines, H. (1994), "Managerial Competences in Small Firms", *Journal of Management Development*, 13 (7), 23-34.
- Mayer, C. (1999). Corporate governance in the UK. A paper presented at the conference on corporate governance: A comparative perspective, held in University of Oxford on 16th October
- McClelland, D. C. (1965). Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 389-392.
- Njoroge, C. W. & Gathungu, J. M. (2013). The effect of entrepreneurial education and training on development of small and medium size enterprises in Githunguri District- Kenya. *International Journal of Education and Research*, 1 (8), 1-22
- Ogunmilade, O. J. (2017). Entrepreneurial competencies required by technicians for success in small scale automobile maintenance enterprises in Lagos State. *Journal of Humanities and Social Science (IOSR, JIASS)* 22, 43-48.
- Onwuchukwu, Ejike & Mgbemene (2017). The role of entrepreneurial competencies in promoting entrepreneurship in Nigeria: A study of practicing entrepreneurs in Anambra State, Nigeria. *African Journals*, 11(2).
- Ori, G. N. K. & Theuri, F. S. (2016). The role of entrepreneurship training and education in enhancing growth of small and medium enterprises in Kenya: A case study of Mombasa County, *IOSR Journal of Humanities and Social Sciences*, 21(4), 97-107
- Pfeffer, J. & G. R. Salancik (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York, Harper and Row.
- Pfeffer, J. (1982). *Organizations and Organization Theory*. Marshfield, MA, Pitman.
- Schmidt, W. W., & Posner, B. Z. (1992). The values of American managers then and now. *Management Review*, 81(2), 37-40.
- Snell, R., & Lau, A. (1994). Exploring local competencies salient for expanding small businesses. *Journal of Managerial Development*, 13 (4), 4-15.
- Stonehouse, G. and Pemberton, J. (2002), "Strategic planning in SMEs – some empirical findings", *Management Decision*, 40 (9), 853-861.
- Sundah, Langiu, Maramis & Tawalujan (2018). Developing entrepreneurial competencies for successful business model canvas in Indonesia. *Journal of Physics: Conference Series*, (953), P.012040 IOP publishing (Conference series).
- Thompson, D. J.; Stout, D. G., (1997). Mixtures of Persian clover with Italian ryegrass or barley-Italian ryegrass for annual forage. *Can. J. Plant Sci.*, 77 (4): 579-585.
- Zizile, T. & Tendai, C. (2018). "The importance of entrepreneurial competencies on the performance of women entrepreneurs in South Africa". *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 34(2), 223-236.