

شناسایی راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه بر اساس رویکرد فراترکیب

چکیده:

سرمایه در هر سازمانی می‌تواند تاثیرات مثبتی بر انجام فعالیت‌ها داشته باشد و سرمایه انسانی است که باعث می‌گردد تا اهداف به درستی در راستای توسعه سازمانی پیش رود. هدف این مقاله، شناسایی راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه با استفاده از روش فراترکیب مدل باروسو و ساندلوسکی می‌باشد. بدین منظور، پس از جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر براساس معیارهای تعیین شده، در نهایت ۲۵ مقاله انتخاب و با تحلیل محتوای آنها مفاهیم و کدهای مربوطه استخراج گردید. بر اساس یافته‌های پژوهش، راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه شامل هفت مفهوم اجرای فرهنگ کارآفرینانه در سازمان، تعریف برنامه‌های آموزش کارکنان در سازمان، پیاده سازی دوره سایه شغلی برای کارکنان سازمان، مدیریت برنامه‌های مدیریت استعداد در سازمان، تعریف برنامه‌های توسعه مهارت‌های کارکنان در سازمان، برنامه‌های منتورینگ سازمانی، برنامه‌های مربی‌گری در سازمان می‌باشد. **واژگان کلیدی:** سرمایه انسانی، سرمایه انسانی کارآفرینانه، توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه، رویکرد فراترکیب

(۱) مقدمه

در بیشتر اقتصادهای جهان، سرمایه انسانی نقش مهمی در توسعه ملی، نوآوری های فن آوری و ایجاد فرصت های شغلی داشته است (ایکپسو^۱، ۲۰۱۴). در جهان امروز، تمام نشانه ها از محوری بودن نقش سرمایه انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فراورده های گوناگون حکایت می کند. بی شک سنگ زیربنای هر سازمان را سرمایه های انسانی آن تشکیل می دهد و مدیریت کارآمد، اثربخش و هوشمند آن ها به منظور دستیابی به بهره وری پایدار، خلاقیت و نوآوری و کیفیت مناسب زندگی، ضروری است (المورتیا و الساوالاه^۲، ۲۰۲۰). سرمایه انسانی یک ضرورت فوری برای عملکرد سازمان ها است و علی رغم همه پیشرفت هایی که در فناوری انجام شده و استفاده از فناوری های متنوع توسط سازمان ها، سرمایه انسانی همچنان به عنوان مهم ترین بازوی عملی در نظر گرفته می شود (امسترانگ^۳، ۲۰۱۴) و همچنان اساسی ترین منبع هر سازمان است زیرا اطمینان حاصل می کند که تعامل بین منابع مالی و سایر منابع فیزیکی در راستای تحقق اهداف سازمان وجود دارد (شارما^۴، ۲۰۱۹). سازمان های امروزی بایستی پایه های مزیت رقابتی پایدار خود را بر دارایی های ناملموس و سرمایه های انسانی خوب بنا کنند. در واقع، در فضای اقتصاد نوین، سازمان ها در یک محیط پیچیده و پویا با هم به رقابت می پردازد که منحصر به فرد بودن و ارزش آفرینی دانش باعث ایجاد راهبردهای رقابتی در محیط سازمان می گردد (رودریگاز و پابولس^۵، ۲۰۰۳). طبق گفته های دس و آرا^۶ (۲۰۱۵)، تقویت اهداف راهبرد سازمان و اطمینان از اطلاعات دقیق برای حمایت موثر از تصمیمات منابع انسانی با حداقل زمان و هزینه، دلایل اصلی وجود سیستم مدیریت سرمایه های انسانی است. سرمایه انسانی نشان دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است و یکی از مهم ترین اجزای سرمایه های فکری در سازمان است زیرا منبع اصلی خلاقیت است. سرمایه انسانی ترکیبی تجمعی از دانش عمومی و حرفه ای کارکنان و توانایی های حل مساله و ریسک پذیری است. آنچه از این تعریف مشخص است آن است که سنجش این نوع سرمایه بسیار دشوار است. سرمایه انسانی نقش مهمی در رقابت پذیری سازمان دارد (جعفری و همکاران، ۱۳۸۷). سرمایه انسانی با دارا بودن ویژگی هایی همچون ارزش آفرینی، کمیابی و تقلیدناپذیری زمینه را برای بهبود قابلیت های سازمان ها فراهم می آورد و عامل اساسی برای کسب مزیت رقابتی بوده و به منزله عنصر مهم ساخت نوآوری سازمانی می باشد (غفوریان و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه سازمان ها به دنبال این هستند تا بتوانند اهداف تعیین شده خود را با استفاده از منابع موجود به سرانجام برسانند. یکی از دغدغه های سازمان ها در رشد و توسعه، سرمایه انسانی می باشد. این روند توسعه و رشد باعث ایجاد مشارکت بیشتر در کارکنان می گردد که می تواند برای سازمان سود بالایی را به همراه داشته باشد.

¹ Ikpesu

² Almutairi & Alsawalhah

³ Armstrong

⁴ Sharma

⁵ Rodriguez & Pablos

⁶ Das & Ara

از آن جایی که سرمایه انسانی به عنوان عامل موثر بر غنی‌سازی سازمانی می‌باشد، توسعه آن می‌تواند برای سازمان اثرات مثبتی را به همراه داشته باشد. در صورتی که مدیریت به این امر اهمیت دهد می‌تواند از منابع موجود به درستی استفاده نماید. می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های سازمان برای بلندمدت از آن استفاده نماید. این توسعه باعث می‌گردد تا کارکنان انگیزه بالایی در کار کردن برای سازمان داشته باشند. به دنبال این هستند تا اثرات مثبتی را با فعالیت‌هایشان برای سازمان ایجاد نمایند. در صورتی که این توسعه و توجه نمودن به آن در سازمان کمرنگ گردد، سرمایه موجود در سازمان به هدر خواهد رفت. میزان کم‌کاری و کارایی کارکنان نیز به مرور زمان افزایش خواهد یافت. کارکنان برای بالا بردن کارایی و بهره‌وری سازمان تلاش زیادی نخواهند نمود. با داشتن برخی از این مشکلات، مدیریت قادر به تغییرات اساسی در سازمان را نخواهد داشت. از آن جایی که جابه‌جایی در چنین سازمان‌هایی به افزایش سودآوری کمکی نمی‌کند، می‌تواند برای مدیریت و سازمان زیان‌های زیادی را به همراه داشته باشد. که مانعی بزرگ بر سر دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد. توث^۱ (۲۰۱۲)، سرمایه انسانی کارآفرینانه را نوعی سرمایه انسانی خاص می‌داند که به تجربیات پیشین افراد اشاره دارد اما این نوع سرمایه انسانی عامل اصلی در پویایی کارآفرینانه سازمان‌ها می‌باشد و تغییرات سرمایه انسانی کارآفرینانه از طریق یادگیری همراه با انجام کار به پایداری بیشتری در سازمان منجر می‌شود. با توجه به آنچه گفته شد می‌توان بیان نمود که سرمایه انسانی کارآفرینانه از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها است که بایستی به آن توجه ویژه‌ای داشت. از این رو، در این مطالعه به دنبال شناسایی راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه در سازمان‌ها هستیم. اما شواهد حاکی از آن است که با وجود وفور مطالعات در رابطه با توسعه سرمایه انسانی، مطالعه جامعی که به طور خاص به معرفی راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه بپردازد، صورت نگرفته است.

۲) مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱ سرمایه انسانی

سرمایه انسانی نمایانگر نوعی دارایی نامشهود با ارزش است که برای موفقیت شرکت‌های مدرن ضروری می‌باشد. تعاریف بسیاری در رابطه با این مفهوم در ادبیات وجود دارد. یکی از دیدگاه‌های اساسی سرمایه انسانی، دیدگاه آرمسترانگ^۲ (۲۰۰۷)، است که سرمایه را دانش و مهارت تعریف نموده است. این دو مولفه اساسی خلق، نگهداری و از همه مهم‌تر توسط کارکنان در زمان انجام امور کاری بکار گرفته می‌شوند (میکیاک^۳، ۲۰۱۹). تئوری سرمایه انسانی نشان می‌دهد که افراد با سرمایه انسانی بیشتر یا بالاتر در هنگام انجام وظایف خود به عملکرد بهتری دست پیدا می‌نمایند (بکر^۴، ۱۹۶۴). سرمایه انسانی شامل دانش و مهارت‌های موجود در افراد است. بطور خاص، سرمایه انسانی شامل

¹ Toth

² Armstrong

³ Mičiak

⁴ Becker

بینش‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شناختی و استعدادهایی از کارآفرینان می‌باشد (ونکاترمن^۱، ۱۹۹۷). همچنین سرمایه انسانی شامل ویژگی‌های بدست آمده، عادات و کاری است که می‌تواند بر بهره‌وری فرد تاثیر مثبت یا منفی داشته باشد. سرمایه انسانی منبعی است که بطور ناهمگن در بین افراد توزیع می‌گردد و لذا در درک تفاوت‌ها در شناسایی فرصت‌ها و بهره‌برداری از آنها اهمیت ویژه‌ای دارد (مارگارت^۲، ۲۰۰۸).

بکر (۱۹۶۴)، مطرح نموده است که سرمایه انسانی را می‌توان در دو گروه سرمایه انسانی عمومی و سرمایه انسانی خاص تقسیم بندی نمود. سرمایه عمومی، کلی است و قابل انتقال در کل صنایع و بنگاه‌ها می‌باشد. در مقابل، سرمایه انسانی خاص، کم و بیش منحصربفرد هستند و در فعالیتهایی همانند توسعه محصولات جدید کاربرد دارد. این شامل جنبه‌هایی از قبیل دانش قبلی، تجربه، نگرش به نوآوری، شایستگی‌های فنی و مدیریتی و دانش فنی خاص در صنعت است (مارول^۳، ۲۰۱۳). در ابتدا تئوری سرمایه انسانی جهت برآورد توزیع درآمد کارمندان از سرمایه‌گذاری‌های آنها در سرمایه انسانی توسعه داده شده است (بکر، ۱۹۶۴). این نظریه توسط محققان کارآفرینی اتخاذ شده است و منجر به مطالعات و بررسی‌هایی در زمینه بررسی جایگاه سرمایه انسانی در موفقیت‌های کارآفرینانه شده است. محققان به متغیرهایی همانند آموزش رسمی، تعلیم و تربیت، تجربه اشتغال، تجربیات استارت‌آپ، تجربیات مالک، زمینه والدین، مهارت‌ها، دانش و غیره در رابطه با سرمایه انسانی اشاره نموده‌اند. بعد از بکر (۱۹۶۴)، سرمایه انسانی را به عنوان مهارت‌ها و دانشی که افراد را از طریق سرمایه‌گذاری در مدرسه، آموزش در حین کار و دیگر انواع تجربیات تعریف می‌گردد. طبق شولتز^۴ (۱۹۷۹)، سرمایه انسانی شامل افزایش سرمایه‌گذاری در آموزش و تعلیم و تربیت افراد می‌شود. توانایی‌های افراد را می‌توان از طریق آموزش افزایش داد که منجر به تغییرات کارآمد در عملکرد شغل می‌شود. مارشال^۵ (۱۹۹۸)، تصریح می‌نماید که سرمایه انسانی میزان سرمایه‌گذاری در آموزش و تعلیم و تربیت است که می‌تواند توسط فرد یا گروهی از کارگران یک سازمان صورت می‌گیرد. بکر (۱۹۹۳)، سرمایه انسانی را به عنوان سرمایه‌گذاری در آموزش، تعلیم و تربیت، مهارت‌ها، سلامتی یا سایر ارزش‌هایی که نمی‌توان از فرد مجزا ساخت، تعریف نموده است. سرمایه انسانی ویژگی‌ای است که در فردی متبلور می‌شود و نمی‌توان آن را از بین برد. اوکوجی^۶ (۱۹۹۵) سرمایه انسانی به مهارت‌ها و توانایی‌های منابع انسانی یک کشور اشاره دارد. ماریموس و دیگران^۷ (۲۰۰۹)، سرمایه انسانی فرایندی است که به آموزش و دیگر ابتکارات حرفه‌ای جهت افزایش سطح دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ارزش‌ها و دارایی‌های اجتماعی یک فرد

¹ Ventakaraman

² Margaret

³ Marvel

⁴ Schultz

⁵ Marshal

⁶ Okojie

⁷ Marimuthu el tal

اشاره دارد که به رضایت و عملکرد شغلی منجر می‌گردد. اسیمکویک^۱ (۲۰۱۳)، سرمایه انسانی به عنوان یک عنصر کلیدی در بهبود دارایی سازمان و کارمندان جهت افزایش تولید و همچنین مزیت رقابتی تعریف شده است. برای حفظ رقابت در سازمان، سرمایه انسانی به ابزاری جهت افزایش بهره‌وری تبدیل می‌شود. سرمایه انسانی اساساً راهی است که به آموزش، تعلیم و سایر ابتکارات حرفه‌ای برای افزایش سطح دانش، مهارت، توانایی‌ها و دارایی‌های اجتماعی یک کارمند مرتبط می‌شود (آلنتچف و آهایار^۲، ۲۰۱۷). این در نهایت به رضایت و عملکرد کارکنان و در نتیجه عملکرد شرکت منجر می‌شود. بنابراین، تعریف سرمایه انسانی به دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و ویژگی‌های تجسم یافته در افراد گفته می‌شود که ایجاد رفاه شخصی، اجتماعی و اقتصادی را تسهیل می‌کند (آلنتچف و آهایار، ۲۰۱۷).

۲-۲ سرمایه انسانی و رشد کارآفرینان

بکر^۳ (۱۹۶۴)، نظریه سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی را بر اساس دیدگاه‌های قبلی در مورد سرمایه انسانی (مینسر^۴، ۱۹۵۸؛ شولتز^۵، ۱۹۶۱) و شواهدی مبنی بر اینکه افراد با تحصیلات بالاتر تمایل به کسب درآمد بیشتر از دیگران دارند، ایجاد نمود. طبق این نظریه، افراد می‌توانند تعمداً در سرمایه انسانی خود سرمایه‌گذاری کرده و دانش و تجربه کسب کنند (مارول^۶، ۲۰۱۳؛ اوکباران و همکاران^۷، ۲۰۰۸) و می‌توانند برای چنین سرمایه‌هایی پاداش دریافت نمایند (راچ و ریجسدیجک^۸، ۲۰۱۱). بکر، سرمایه انسانی را به دو دسته سرمایه انسانی عمومی و خاص تقسیم نموده است. سرمایه انسانی خاصی از منظر وی نوعی سرمایه ویژه و خاص مربوط به یک زمینه مشخص است (کاپیلراس^۹، ۲۰۱۹). ادبیات کارآفرینی در این رابطه سرمایه انسانی عمومی و خاص را به ترتیب آموزش رسمی و تجربه کارآفرینانه تقسیم بندی نموده است. این بدان دلیل است که مهارت‌های عمومی از طریق آموزش رسمی و مهارت‌های خاص از طریق تجربه راه اندازی به دست می‌آیند (انگر و دیگران^{۱۰}، ۲۰۱۱؛ هسلز و دیگران^{۱۱}، ۲۰۱۱). بر اساس مطالعات پیشین سرمایه انسانی برای همه کارآفرینان در شکل‌گیری آرزوهای رشدشان مهم است (اوتیو و آس^{۱۲}، ۲۰۱۰). با این حال، این نویسندگان فقط بر سرمایه انسانی عمومی، یعنی آموزش رسمی متمرکز بودند، و تأثیر یک منبع عمده سرمایه انسانی ویژه یعنی تجربه پیشین کارآفرینانه را مطالعه نکرده‌اند: (استرین و دیگران^{۱۳}، ۲۰۱۶) سرمایه انسانی کارآفرینانه با مولفه‌های تجربه، مهارت‌ها و آموزش کارآفرینان از عوامل مهم عملکرد سازمان هستند، مرتبط می‌باشد (امین، ۲۰۱۸). به همین

¹ Simkovic

² Alnachef and Alhajjar

³ Becker

⁴ Mincer

⁵ Schultz

⁶ Marvel

⁷ Ucbasaran et al

⁸ Rauch and Rijdsdijk

⁹ Capelleras

¹⁰ Unger et al

¹¹ Hessels et al

¹² Autio and Acs

¹³ Estrin et al

دلیل بسیاری معتقدند که سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بیشترین تاثیر را بر نوآوری سازمان (استراتژی‌ها، فعالیتها، سرمایه گذاری ها، خروجی ها و غیره) و عملکرد سازمان (فروش، سودآوری، بهره وری، کارآمدی و غیره) به همراه دارد (ویسادپ، لونگ و دیگران^۱، ۲۰۱۹). توسعه سرمایه انسانی فرایندی است که به افراد جهت دستیابی به تخصص یاری می‌رساند. در یک زمینه سازمانی، این فرایندی است که توسط سازمان ها بطور مستمر و برنامه ریزی شده به کارکنان خود کمک می کند تا توانایی های مورد نیاز جهت انجام کارکردهای مختلف مرتبط با نقش های آتی یا مورد انتظارشان را کسب یا تقویت نمایند (آلنتچف و آهایار، ۲۰۱۷). اقتصاد کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته به توسعه سرمایه انسانی بستگی دارد، این امر شامل ساختن فرایندی است که از طریق آن می توان مهارتهای مربوطه را نیز در نظر گرفت. سنگپتا^۲ (۲۰۱۱)، مطرح نموده است که یک تغییر اصلی پارادایمها در حال تغییر متناسب با اقتصادهای با دانش در رشد اقتصادی در حال بروز است، و آن این است که سرمایه انسانی جایگزین صنعتی سازی شدن تحقیق و توسعه شده است که از طریق توسعه سرمایه انسانی در اقتصاد کشورها رخ داده است (کاینگا و موته^۳، ۲۰۱۸). سرمایه انسانی در سازمان ها مورد تاکید قرار گرفته است و این موضوع نشان دهنده ی چگونگی اتکای ارزش بازار به منابع کمتر ملموس می باشد اما، منابع ناملموس بویژه منابع انسانی از اهمیت زیادی در این معادله برخوردار هستند. سازمانها با تشویق و حمایت از منابع انسانی و ایجاد محیطی مساعد، می توانند مهارتهایی را با تشویق کارمندان به ارتقاء مداوم در یادگیری ایجاد نمایند. سرمایه انسانی توسط OECD (۲۰۰۱)، به عنوان شایستگی ها، مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌هایی که فرد در اختیار دارد تعریف می‌شود که به آنها امکان می دهد ارزش‌های اجتماعی، شخصی و اقتصادی ایجاد کنند. سرمایه انسانی ابعاد مهمی از نیروی کار و تولید هستند، بنابراین آنها بایستی از طریق یادگیری رسمی جهت کسب دانش و یادگیری مهارت‌ها و شایستگی ها برای انجام کار بدست آورده شوند (کاینگا و موته، ۲۰۱۸).

۲-۳ توسعه سرمایه انسانی

اهمیت سرمایه انسانی به میزان سهم آن در ایجاد مزیت رقابتی بستگی دارد. شولتز (۱۹۹۳)، مطرح نموده است که سرمایه انسانی مولفه‌ای است که دارایی کارکنان و سازمانها را به منظور ارتقای بهره وری و رقابت در بازار بهبود می بخشد. مهارت‌ها و دانشی که فرد در اختیار دارد، برای آنها امکان ایجاد ارزش اقتصادی را فراهم می‌آورد. رومر^۴ (۱۹۹۰)، سرمایه انسانی را به عنوان منبع اصلی رشد اقتصادی در کشور تعریف می نماید. دانش و آموزش که از طریق تعلیم شایستگی ها، مهارت‌ها و تخصص که از طریق

1 Vixathep, Luong et al

2 Sengupta

3 Khayinga and Muathe

4 Romer

کارآموزی در حین شغل کسب می‌گردد، نشان می‌دهد که سرمایه انسانی از شناخت سازمان در سرمایه گذاری در سرمایه انسانی خود از طریق آموزش و حمایت مالی از آموزش در خارج از سازمان کسب می‌شود (کاینگا و موته، ۲۰۱۸). تیم و برینکروف (۲۰۰۸) اینگونه بیان می‌کنند که توسعه سرمایه انسانی، فرصت برنامه‌ریزی شده‌ای برای یادگیری، آموزش مستقیم، تجارب برنامه‌ریزی شده و رشد هدایت شده می‌باشد (منزینی و کوف، ۲۰۱۶). رویکردهای مدیریت استراتژیک برای توسعه سرمایه انسانی شامل رویکرد بهترین عملکرد که بر این فرض استوار است که مجموعه‌ای از بهترین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی وجود دارد و اتخاذ آنها منجر به عملکرد سازمانی برتر خواهد شد و رویکرد مدیریت عملکرد با کارایی بالا که شامل ایجاد تعدادی از فرآیندهای متقابل است که با هم از طریق تاثیر بر عملکرد شرکت، در عملکرد کارکنان خود در زمینه‌هایی مانند بهره‌وری، کیفیت و سطح خدمات مشتری، رشد و سود و در نهایت تحویل ارزش افزوده به سهامدار می‌باشد. شیوه‌های مدیریتی با کارایی بالا عبارتند از: روش‌های استخدام و انتخاب دقیق، فعالیتهای یادگیری و توسعه گسترده و مرتبط، سیستم‌های پرداخت مشوق و فرآیندهای مدیریت عملکرد (منزینی و کوف، ۲۰۱۶).

۴-۲ سرمایه انسانی کارآفرینانه

سرمایه انسانی کارآفرینانه شامل مهارت‌ها و دانش تخصصی ویژه سطح بالا، از جمله فروش، مذاکره، توسعه محصول، تصمیم‌گیری در مورد ریسک (شین، ۲۰۰۳) و سرمایه اجتماعی کارآفرینانه می‌باشد (توت، ۲۰۱۲). سرمایه انسانی کارآفرینانه تا حد زیادی بر اساس زمینه فردی حاصل می‌گردد و ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و منابعی است که منجر به تمایز کارآفرین از دیگر رقبا می‌گردد (رویگما، ونتر و اربان^۱، ۲۰۰۸). سرمایه انسانی کارآفرینانه تا حد زیادی بر اساس زمینه فردی حاصل می‌گردد و ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و منابعی است که منجر به تمایز کارآفرین از دیگر رقبا می‌گردد. پیزا-جورجیا^۲ سرمایه انسانی را به عنوان «میزانی از مهارت‌های شخصی که نمایندگان اقتصادی در اختیار دارند». بر اساس آربن و دیگران^۳ (۲۰۰۸)، توانایی عمل کارآفرینانه مرتبط با متغیرهای سرمایه انسانی از قبیل آموزش، تجربه کاری، تجربه کارآفرینانه، دانش پیشین، دانش پیشین از مشکلات مشتریان و دانش تجربی می‌باشد. کلمبو و دیگران^۴ (۲۰۰۵)، معتقدند که سرمایه انسانی خاص شامل توانایی‌های افراد می‌باشد که در شغل کارآفرینانه در یک سازمان تازه تاسیس بکار برده می‌شود. این نوع سرمایه انسانی از طریق مهارت‌های خاصی است که صاحبان کسب و کار در سازمان‌های پیشین کسب نموده‌اند یا ماحصل تجربیات رهبری در موقعیت‌های مدیریتی در دیگر سازمانها می‌باشد. بر اساس تئوری سرمایه انسانی، توانایی انباشت دانش جدید توانایی‌های شناختی برتری را در اختیار افراد قرار می‌دهد

¹ Rwigema, Venter and Urban

² Piazza-Georgi

³ Urban et al

⁴ Becker, in Colombo, Delmastro and Grilli

و همین امر منجر به اثربخش و کارآمدی این افراد در طیف وسیعی از فعالیتها می گردد (ماتشکگا، ۲۰۱۲). سرمایه انسانی کارآفرینانه، شامل مهارت ها و دانش تخصصی ویژه سطح بالا، از جمله فروش، مذاکره، توسعه محصول، تصمیم گیری در مورد ریسک می باشد (توت، ۲۰۱۲). مفهوم سرمایه انسانی کارآفرینانه، به عنوان منبع ارزشمندی از دانش حرفه ای و مهارت ها شناخته شده است که در واقع فرآیند آموزش و تجربه است. آموزش حرفه ای، دانش و مهارت ها باعث کاهش خطر شکست و افزایش اعتماد به نفس کارآفرینان می شود. سرمایه انسانی کارآفرینانه نه تنها یک پدیده است، بلکه شامل کل متغیرهایی است که برای اعمال همزمان برای عملکرد بهتر به کار می روند. اساس سرمایه انسانی کارآفرینانه آموزش، تجربه و برخی متغیرهای دیگر است. سرمایه انسانی کارآفرینانه به طور مثبت تحت تاثیر تعهد عملکرد سازمانی و توانایی آن برای تولید دانش جدید قرار می گیرد. سرمایه انسانی کارآفرینانه، ذهنیت مدیران اجرایی را تغییر می دهد و بنابراین بیانیه چشم انداز و مأموریت سازمان را تغییر، ارزش های شخصی و سازمانی را در مسیر بهتر افزایش، توانایی بالقوه مالی، آزادی مالی، ایده بهتر برای دیدن و مدیریت محدودیت های مالی و توانایی روبرو شدن با ریسک و وضعیت عدم قطعیت، کاهش فشار، استفاده از فرصتها، پاسخگویی سریع و توانایی حل مشکلات را فراهم می آورد (امین، ۲۰۱۸).

لیگن و اوئن (۱۹۹۹) سرمایه انسانی کارآفرینانه را به عنوان موتور رشد اقتصادی در نظر میگیرند. مدل آنها دو نوع سرمایه انسانی را مشخص میکند: سرمایه انسانی کارآفرینانه و سرمایه انسانی حرفه ای. تفاوت کلیدی بین این دو نوع سرمایه انسانی این است که حقوق و دستمزد در سرمایه انسانی حرفه ای مشخص است، اما پرداخت به سرمایه انسانی کارآفرینانه مشخص نیست. سرمایه انسانی کارآفرینانه از طریق یادگیری و تجربه کاری ایجاد میشود در حالیکه سرمایه انسانی حرفه ای از طریق آموزش رسمی در افراد به وجود می آید. این دو نوع سرمایه انسانی به صورت منحصر به فرد در طول زمان ایجاد با یکدیگر رقابت می کنند اما در فرآیند تولید مکمل یکدیگرند (انریچ،^۲ لی و دیگران^۳، ۲۰۱۷). شواهد تجربی نشان می دهد که سرمایه گذاری های خاص کارآفرینانه، همانند تجربه پیشین در راه اندازی یک کسب و کار، آموزش کارآفرینی و عضویت در یک انجمن برای بنیان گذاران کسب و کارهای کوچک، شرکت های نوآورتر بیشتری را ایجاد نموده و عملکرد را بهبود می بخشد (بوسما و دیگران^۴، ۲۰۰۴؛ باپتیستا و دیگران^۵، ۲۰۱۴). در رابطه با تجربه پیشین، مطالعات تجربی اخیر حاکی از آن است که افرادی که به عنوان صاحبان کسب و کار تجربه کسب کرده اند باید از سطح سرمایه انسانی انباشته بالاتری برخوردار باشند که مهارت های مدیریتی و فنی بهتر گویای این امر است (باپتیستا و دیگران، ۲۰۱۴؛ اوکباساران و دیگران^۱، ۲۰۱۴) (به نقل از کلی و دیگران^۲، ۲۰۱۷). در مورد آموزش کارآفرینی،

¹ Matshekga

² Ehrlich

³ Li et al

⁴ Bosma et al

⁵ Baptista et al

این سرمایه انسانی است که دانش و مهارت صریح تولید می‌کند. یک مطالعه فرا تحلیلی اخیر توسط مارتین، مک نالی و کی^۳ (۲۰۱۳)، نشان داد که بین آموزش و آموزش کارآفرینی، دارایی های سرمایه انسانی مرتبط و نتایج کارآفرینانه رابطه وجود دارد. چانگ، لیو و چیانگ^۴ (۲۰۱۴)، در مطالعه تجربی خود تأکید کردند که دوره‌های کارآفرینی تأثیر بسزایی در افزایش شناخت فرصت دارند (کلی و دیگران^۵، ۲۰۱۷).

در ادامه خلاصه‌ای از نتایج مطالعات مرتبط داخلی و خارجی در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۱، خلاصه پیشینه پژوهش

نویسنده	سال	عوامل اثرگذار بر توسعه سرمایه انسانی
اکبری و دیگران	۱۳۹۸	مصنوعات بیرونی و ارزش های مشترکات، عوامل اثرگذار بر استراتژی‌های سرمایه انسانی هستند.
حاجیلو و دیگران	۱۳۹۷	قوی ترین و جذاب ترین سناریو در توسعه سرمایه انسانی در سازمانهای دولتی، سناریو بهبود توانایی کارکنان است
گودرزی و دیگران	۱۳۹۵	توسعه مدیریت دانش در سازمان نقش مهمی بر نوآوری سازمان دارد
سعادت طلب و دیگران	۱۳۹۴	تجارب استراتژیک و تجارب کارکردی مدیریت منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی و عملکرد نوآورانه از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر می‌گذارند
عباس‌پور و دیگران	۱۳۹۳	فراهم سازی بستر لازم جهت چابک‌سازی سرمایه انسانی جهت توسعه چابکی استراتژیک لازم است
امین	۲۰۱۸	سرمایه انسانی کارآفرینانه شامل آموزش، تجربه و مهارتها با عملکرد سازمانها ارتباط مثبتی دارد.
امرول و دیگران ^۶	۲۰۱۶	توسعه سرمایه انسانی بر عملکرد سازمانی به برنامه‌هایی همانند آموزش، سمینار، کارگاه و مهارت آموزی تأثیر دارند.
سامسون و ایبه	۲۰۱۶	برنامه‌های توسعه سرمایه انسانی شامل آموزش، سمینارها، کارگاه‌های آموزشی، کارآموزی، مهارت آموزی و نمایشگاه‌ها می‌باشند و بر راهکار آموزش به منظور توسعه سرمایه انسانی تأکید شده است

همانطور که پژوهش‌های بالا نشان می‌دهد توسعه سرمایه انسانی از دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است، اما هر یک از این مطالعات تنها به معرفی رهنمودهایی از توسعه سرمایه انسانی پرداخته‌اند و نگاهی کلی در زمینه توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه نداشته‌اند تا بتوانند راهبردهایی جهت توسعه این نوع سرمایه انسانی در سازمان‌ها ارائه نمایند.

۳) روش شناسی

¹ Ucbasaran et al

² Kele, T., Mamabolo, M. A., & Kerrin, M

³ Martin, B. C., McNally, J. J., & Kay

⁴ Chang, Liu and Chiang

⁵ Kele, T., Mamabolo, M. A., & Kerrin, M

⁶ Emerole, G. A

پژوهش حاضر مطالعه کیفی است که از طریق روش فراترکیب به تفسیر داده‌های مطالعات منتخب پرداخته است. بر همین مبنا، به یکپارچه سازی چندین مطالعه جهت ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری با کمک روش فراترکیب پرداختیم و در نهایت ترکیب تفسیری از یافته‌های ایجاد نمودیم (کمالی، ۱۳۹۴). روش مورد استفاده هت تحلیل داده‌ها، هفت مرحله باروسو و ساندلوسکی^۱ (۲۰۰۷) می باشد که شامل:

- ✓ تنظیم پرسش‌های پژوهش
- ✓ بررسی نظام‌مند متون
- ✓ جستجو و انتخاب مقالات مرتبط
- ✓ استخراج نتایج
- ✓ تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی
- ✓ کنترل کیفیت کدهای استخراجی
- ✓ ارائه یافته‌ها

در مرحله اول پرسش‌های پژوهش تنظیم شدند. سوالات پژوهش عبارتند از:

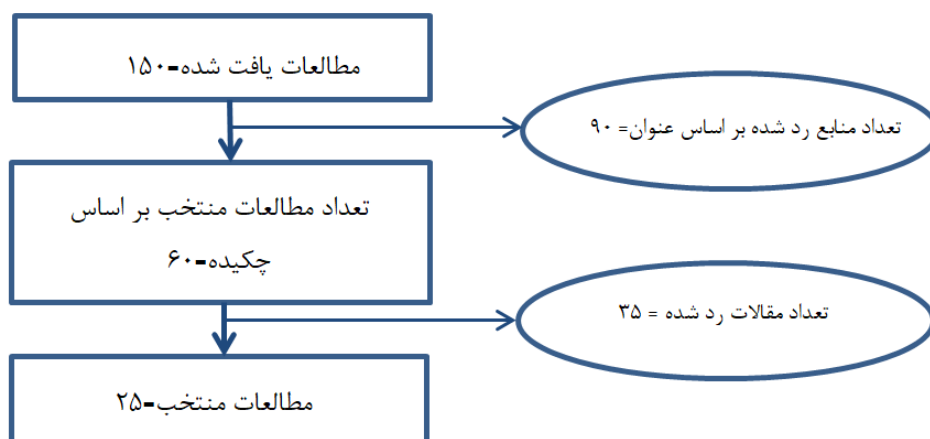
- راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه کدامند؟
- جامعه مورد مطالعه جهت دستیابی به راهبردها کدامند؟
- روش مورد استفاده جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز کدام است؟

جدول ۱، مولفه‌ها

سوال	مولفه‌ها
راهبردهای سازمانی اثرگذار بر توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه کدامند؟	what
جامعه مورد مطالعه برای دستیابی به دستیابی به این راهبردها کدام است؟	who
مطالعات منتخب چه دوره زمانی مورد بررسی قرار گرفتند؟	when
استفاده از جستجوی اینترنتی جهت یافتن مطالعات	how

در مرحله دوم به بررسی متون پرداختیم. در این پژوهش پایگاه‌های اطلاعاتی با تمرکز بر مطالعات مربوط به توسعه سرمایه انسانی و سرمایه انسانی کارآفرینانه بین سالهای ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۱ بررسی شده است. نتیجه جستجوی پایگاه‌های اطلاعاتی همانند ProQuest، Emerald، ScienceDirect، Sage، Springer، Scopus منجر به دستیابی به تعداد ۱۵۰ مقاله شد. در مرحله سوم به جستجو و انتخاب مقالات مرتبط پرداختیم. جهت انتخاب مطالعات مناسب بر اساس فرایند ذکر شده در نمودار ۱، معیارهایی همچون عنوان، چکیده، محتوا و روش پژوهش در نظر گرفته شد.

¹ Sandelowski & Barroso



نمودار ۱، فرایند انتخاب مقالات

در مرحله چهارم، مقالات بر اساس نویسنده، سال انتشار و محتوا طبقه‌بندی و در نهایت تعداد کد از مقالات منتخب استخراج گردید. در مرحله پنجم، به تحلیل و ترکیب داده‌ها پرداختیم. بر مبنای نتایج حاصله در این مرحله، در مجموع تعداد ۷ مقوله، ۲۰ مفهوم و ۸۰ کد به عنوان راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه کشف و برچسب‌گذاری شدند. در جدول ۲، کدهای نهایی مرتبط با هر مقوله و مفهوم آورده شده است.

جدول ۲، نتایج تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

نویسندگان	کدها	مفاهیم	مقوله
Capelleras, J. L., Contin-Pilart, I., Larraza-Kintana, M., & Martin-Sanchez, V. (2019). Entrepreneurs' human capital and growth aspirations: The moderating role of regional entrepreneurial culture. <i>Small Business Economics</i> , 52(1), 3-	استفاده از تجربیات افراد، مشروعیت یا پذیرش اجتماعی کارآفرینی	الگوهای نقش کارآفرینانه در سازمان	اجرای فرهنگ کارآفرینانه در سازمان

نویسندگان	کدها	مفاهیم	مقوله
25. Kibler et al. 2014 Beugelsdijk 2007; Freytag and Thurik 2007; Foreman-Peck and Zhou 2013			
Kele, T., Mamabolo, M. A., & Kerrin, M. (2017).	کسب مهارت از سرمایه های انسانی، کارآفرینان مهارت هایی را در شبکه های اجتماعی خود از افراد، کسب مهارت های خودآموزی در شبکه های اجتماعی سازمان	استفاده از شبکه های اجتماعی سازمانی	
Moyeen and Afreen (۲۰۰۱) Hughey and (۱۹۹۷) Mussnug , Rahman) Chogozie and (۲۰۱۲) (Emmanuel 2018 ,Garavan et al (۲۰۰۳). (Goldstein ۲۰۰۱). Decenzo and Robins (۲۰۰۳) (۲۰۰۳) Griffin Mathis and Jackson (۲۰۰۴) Chogozie and Emmanuel 2018 Emerole 2016 Garavan 2007	ایجاد مراکز دوره های کارآموزی، تعریف پروژه های آموزشی، انجمن فعالیت کارکنان، آموزش مهارت های مقدماتی، افزایش توانایی لازم جهت دستیابی به اهداف سازمانی از طریق آموزش، تعامل با استعدادها و ارتقای نگرش کارکنان از طریق آموزش، قدرت کسب درآمد از طریق آموزش، سازگاری مثبت با شرایط در حال تغییر با آموزش و بهسازی منابع انسانی، حل مشکلات مدیریت با آموزش، پذیرش مسئولیت های شغل و ایجاد رفتار مطلوب از طریق آموزش سازمانی. شناسایی نیازهای آموزشی استراتژیک مدیران و کارمندان، تعیین ویژگی های اصلی	آموزش های بلندمدت سازمانی آموزش های کوتاه مدت سازمانی آموزش های حضوری (ضمن خدمت سازمانی) آموزش های غیرحضوری و آنلاین آموزش استراتژیک کارکنان	تعریف برنامه های آموزش کارکنان در سازمان

نویسندگان	کدها	مفاهیم	مقوله
	یادگیرندگان، تحلیل ویژگی های کاری آتی در سازمان، تهیه اهداف آموزشی استراتژیک، ارائه آموزش استراتژیک		
Kamuzora 2006	فراهم آوردن محیط مناسب سازمانی، بر توسعه سرمایه معنوی سازمان، ترویج و ارتقای پویایی سازمانی، گروهی و فردی	توسعه دانش ^۱ توسعه مهارت ^۲ تغییر رفتار ^۳ تغییرنگرش ^۴	بهینه سازی نیروی کار
McDonald English 2018	مشاهده یک کارمند شایسته در محیط کار برای بازه زمانی کوتاهی، ایجاد بینش هایی در رابطه با نقش های شغلی ویژه، شبکه سازی بین سازمانی و تسهیل ارتباطات سازمانی، فرصت اشتراک گذاری بهترین شیوه ها،	دوره سایه شغلی با فعالیت کارآفرینان سازمانی	پیاده سازی دوره سایه شغلی ^۵ برای کارکنان سازمان
Dabkowski, Huddleston et al. 2010 Collings & Scullion,) 2008; Farndale et al., Crane and).(2010 (Hartwell 2019) Super (1957, 1980) and Savickas Wellins, Smith & Rogers,2006 Bent,2009	انتخاب، ادغام، توسعه و نگهداری سرمایه انسانی، مدیریت چرخه تکاملی استعداد در سازمان (مراحل تازه کار، رشد و ماهر شدن، بلوغ و کاهش تخصص)، مسیر شغلی کارکنان، بازبینی برنامه های استخدامی سازمانها (تعیین استعدادهای لازم جهت اجرای استراتژی سازمانی و	بازبینی برنامه مدیریت استعداد بر مبنای توسعه قابلیت های کارآفرینانه کارکنان برنامه ریزی جانشین پروری بر مبنای پرورش سرمایه انسانی کارآفرینانه	مدیریت برنامه های مدیریت استعداد ^۶ در سازمان

¹ Knowledge Development

² Skill Development

³ Change of Behavior

⁴ Change of Eyesight

⁵ Job shadowing

⁶Talent management

نویسندگان	کدها	مفاهیم	مقوله
	نیازهای عملیاتی، تعیین تعداد افراد مورد نیاز در برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان، تعیین شکاف استعداد، تعریف اقدامات لازم جهت تعیین استراتژی سازمان)		
Zimmerman and Moylan 2009 Pintrich and Garcia 2012	توسعه‌ی دانش و مهارت‌های فردی، تغییر و تعدیل افکار، عواطف و رفتار کارکنان، عملکردهای خودتنظیمی در کارکنان: تنظیم اهداف، مشاهده و نظارت بر خود، ارزشیابی و قضاوت در مورد عملکرد، خود واکنشی، استفاده از راهبردهای شناختی، فراشناختی، و مدیریت منابع، استفاده از راهبردهای یادآوری	بکارگیری راهبردهای خود تنظیمی ^۱ در سازمان	تعریف برنامه‌های توسعه مهارت‌های کارکنان در سازمان
صالح، ۱۳۸۸، عباسی و فانی، ۱۳۸۴، روتمن و دیگران، ۲۰۰۸	آموزش مهارت‌های مرتبط با وظیفه مدیریتی کارکنان، مدیریت فشار روانی، همکاری با افراد با پیشینه متفاوت، توانایی مدیریت هیجانات،	توسعه مهارت‌های خودآگاهی ^۲ در سازمان	
Garavan 2007	برنامه‌های منتورینگ بلندمدت و رسمی، برنامه‌های منتورینگ بلندمدت و غیر رسمی، برنامه‌های تبادل یا انتقال رسمی، تکالیف ویژه شغلی، سفرهای میدانی، کنفرانس‌های حرفه‌ای، مدلسازی رفتار و تجربیاتی از قبیل ایجاد اتاق‌های فکر	تعریف برنامه منتورینگ انتقال تجربه کارآفرینانه کارآفرینان سازمانی تعریف برنامه‌های چرخش شغلی کوتاه مدت جهت انتقال تجربه کارآفرینانه کارآفرینان سازمانی	برنامه‌های منتورینگ ^۳ سازمانی

¹Self-regulation

² Self-awareness

³ Mentoring

نویسندگان	کدها	مفاهیم	مقوله
Heslin, Vandewalle, & Latham, 2006 Hamlin & Stewart,) 2011; Van Tien, Moseley & Dessinger, 2012; Wales, 2003 Bennett & Bush,) 2009; Fillery-Travis (.& Lane, 2006 (Clark 2016)	بهبود کارکنان و تقویت عملکرد آنها، افزایش اثربخشی مدیر یا رهبر	توسعه رهبری ^۲	برنامه‌های
	اصلاح عملکرد	مربی‌گری عملکرد ^۳	مربی‌گری ^۱ در
	جستجوی گزینه‌های شغلی	مربی‌گری شغلی ^۴	سازمان
	اثربخشی مدیران	مربی‌گری اجرایی ^۵	

راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه در سازمان شامل ۷ مقوله همراه با ۲۰ مفهوم به دست آمده در بخش پیشین می‌باشد که در اجرای فرهنگ کارآفرینانه در سازمان، تعریف برنامه‌های آموزش کارکنان در سازمان، پیاده‌سازی دوره سایه شغلی برای کارکنان سازمان، مدیریت برنامه‌های مدیریت استعداد در سازمان، تعریف برنامه‌های توسعه مهارت‌های کارکنان در سازمان، برنامه‌های منتورینگ سازمانی، برنامه‌های مربی‌گری در سازمان دسته‌بندی شدند. در مرحله ششم، جهت سنجش پایایی و کیفیت مفاهیم شناسایی شده از مقایسه نظر دو خبره دارای تخصص در زمینه سرمایه انسانی کارآفرینانه استفاده و نظر موافق و مخالف آنها در رابطه با مفاهیم استخراج شده جمع‌آوری و میزان توافق بر اساس ضریب کاپای کوهن^۶ سنجیده شد. بر اساس این ضریب هر چقدر مقدار عددی آن (که بایستی بین صفر و یک باشد) به یک نزدیکتر باشد، نشان از توافق بیشتر بین دو خبره و ارزیاب است. برای پژوهش حاضر، ضریب کاپای کوهن برابر با ۰.۸۷۴۲٪ در سطح معناداری ۰/۰۰۰ حاصل شد که گویای تایید آن است. در مرحله هفتم، یافته‌های نهایی جمع‌بندی شدند. بر اساس مطالعه پژوهش‌های پیشین و مفاهیم استخراج شده، در نهایت هفت مقوله و تعداد ۸۰ کد در رابطه با راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه شناسایی شدند.

۴) بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر محیط ناپایدار، رقابت روزافزون و تحولات تکنولوژیکی منجر به ایجاد اقتصادی دانشی و مدیریت شده است (جوادی و دیگران، ۱۳۹۸). در این اقتصاد سازمانها بایستی با ایجاد اصلاحات ساختاری قوی در مدیریت منابع انسانی خود به پیشرفت در صنایع

¹ Coaching (either internal or external)

² Leadership Development

³ Performance Coaching

⁴ Career Coaching

⁵ Executive Coaching

⁶ Cohen's Kappa Coefficient

کمک نمایند. در چنین شرایطی سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین دارایی معنوی سازمانها نقش فزاینده ای در سازمانها مطرح می باشد که بایستی به توسعه و رشد آن در سازمانها توجه ویژه ای معطوف گردد. در همین زمینه، سرمایه انسانی کارآفرینانه به عنوان نوعی سرمایه انسانی خاص و ویژه می تواند تاثیرات قابل توجهی بر عملکرد موفقیت آمیز و نوآورانه سازمانها بر جای بگذارد. در اقتصاد جهانی امروز گذار از مدل اقتصاد مدیریتی به نوعی اقتصاد کارآفرین محور هستیم که تاکید ویژه ای بر تازگی، نوآوری و انعطاف پذیری دارد (منتظر و دیگران، ۱۳۹۵). لذا، وجود سرمایه انسانی کارآفرینانه برتر در سازمانها منجر به استفاده حداکثری از منابع سازمانی خواهد شد. بر همین اساس مطالعه حاضر با اتخاذ رویکرد فراترکیب به دنبال شناسایی راهبردهای سازمانی معرفی شده توسط نویسندگان پیشین در جهت توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه بوده است. با توجه به مطالعات صورت گرفته در این زمینه، در نهایت تعداد ۷ مقوله، ۲۰ مفهوم و ۸۰ کد در رابطه با راهبردهای سازمانی توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه شناسایی شدند.

یکی از راهبردهای سازمانی شناسایی شده بر اساس تحلیل و تفسیر مطالعات منتخب، اجرای فرهنگ کارآفرینانه در سازمان بود. فرهنگ به عنوان شناخت‌های مشترک بین اعضای سازمان تاثیر زیادی بر نگرش های فردی و پاسخ‌های رفتاری افراد بجای می‌گذارد (اکبری و دیگران، ۱۳۹۸). فرهنگ کارآفرینانه با ایجاد محیطی مطلوب برای نوآوری و ریسک پذیری از طریق ابزارهایی چون داستان های موفقیت کارآفرینان و نرَم‌های فرهنگی به توسعه مطلوب سازمانی کمک می‌نماید (انتظاری، ۲۰۱۵). بر اساس نتایج مطالعه حاضر راهبرد اجرای فرهنگ کارآفرینانه در سازمان که شامل دو مفهوم بکارگیری الگوهای نقش کارآفرینانه در سازمان و استفاده از شبکه‌های اجتماعی سازمانی می‌باشد می تواند در توسعه سرمایه انسانی کارآفرینانه موثر واقع شود. دومین راهبرد شناسایی شده بر اساس ادبیات مورد نظر، تعریف برنامه های آموزش کارکنان در سازمان است که شامل آموزش‌های بلندمدت سازمانی، آموزش‌های کوتاه‌مدت سازمانی، آموزش‌های حضوری (ضمن خدمت سازمانی)، آموزش‌های غیرحضوری و آنلاین، آموزش استراتژیک کارکنان و بهینه سازی نیروی کار می‌باشد. بر اساس ادبیات موجود، آموزش به عنوان بهترین راهکار جهت توسعه سرمایه انسانی بشمار می‌رود (مارول، ۲۰۱۳) و بر اساس مفاهیم شناسایی شده در مطالعه حاضر می توان برنامه آموزشی مدونی جهت توسعه سرمایه انسانی سازمان تعریف نمود.

راهبرد سوم اجرای دوره سایه شغلی برای کارکنان سازمان است که بهترین استراتژی جهت افزایش بازدهی کارکنان، یادگیری نقش های شغلی و همچنین ایجاد شبکه های سازمانی است بدین وسیله ابزاری جهت اشاعه ذهنیت کارآفرینانه در سازمان ایجاد می‌گردد و بنوعی بهترین شیوه های سازمانی با کمترین هزینه در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد (English, 2018). راهبرد

بعدی به برنامه‌های مدیریت استعداد در سازمان اشاره دارد که با بازبینی برنامه مدیریت استعداد بر مبنای توسعه قابلیت های کارآفرینانه کارکنان و برنامه ریزی جانشین‌پروری بر مبنای پرورش سرمایه انسانی کارآفرینانه بهترین راهکار جهت توسعه سرمایه انسانی خاص بین کارکنان سازمانی می باشد. بر اساس ادبیات موجود مدیریت استعداد بهترین راهکار جهت مدیریت کارکنان با استعداد و نمایندگان شایسته سازمانی (کارآفرینان) است منجر به ارتقای بازسازی افراد و موفقیت سازمان با کمک سرمایه انسانی کارکنان می‌شود (Crane and Hartwell 2019). تعریف برنامه‌های توسعه مهارت‌های کارکنان در سازمان که شامل بکارگیری راهبردهای خود تنظیمی در سازمان و توسعه مهارت‌های خودآگاهی در سازمان است، راهبرد شناسایی شده دیگری است که با محوریت مدیریت هیجانات و فرایندهای شناختی و فراشناختی کارکنان می‌تواند منجر به تقویت راهبرد آموزش کارآفرینی در سازمان و همچنین تقویت فرهنگ کارآفرینانه در سازمان شوند. راهبرد دیگر نیز شامل برنامه های منتورینگ سازمانی جهت انتقال تجربیات کارآفرینانه کارآفرینان سازمانی است که بهترین راهکار جهت انتقال تجربیات و مستندسازی تجربیات کارآفرینان سازمانی می باشد و در نهایت راهبرد دیگر به برنامه های مربی‌گری در سازمان اشاره دارد که در این راهبرد به مربی‌گری عملکرد و مربی‌گری شغلی با محوریت بهبود عملکرد کارکنان و مربی‌گری اجرایی و توسعه رهبری در بین مدیران ارشد سازمانی به عنوان مفاهیم اصلی اشاره شده است. بکارگیری چنین راهبردی به اثربخشی دیران، اصلاح عملکرد کارکنان یاری می رساند (Heslin, Vandewalle, & Latham, 2006).

(Hamlin & Stewart, 2011; Van Tiem, Moseley & Dessinger, 2012).

۵) فهرست منابع

- ۱) سعادت طلب، آیت، یاسینی، علی، شیرعلی، اسماعیل. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رویکردهای منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد کارآفرینانه و نوآورانه در آموزش عالی ایران: مورد مطالعه دانشگاه‌های شهید بهشتی و تهران. *بررسی مسائل اجتماعی ایران*. 6(2), 263-280.
- ۲) حاجیلو، وحید، معمارزاده طهران، غلامرضا، البرزی، محمود. (۱۳۹۷). مدلسازی پویای توسعه سرمایه انسانی در سازمان های دولتی. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول* 1397(35), 25-38.
- ۳) کمالی، یحیی. (۱۳۹۶). روش‌شناسی فراترکیب و کاربرد آن در سیاست‌گذاری عمومی. *فصلنامه سیاست*. 47(3), 721-736.
- ۴) میرکمالی، سید محمد، حسام امیری، روزبه، مرادی، کیوان (۱۳۹۳). تبیین نقش چابکی سرمایه انسانی در توسعه چابکی استراتژیک (مورد مطالعه: بانک انصار) نشریه علمی توسعه مدیریت پولی و بانکی. 24-1, 2(4).

- 5) Goodarzi, M., Goodarzi, A., Goodarzi, E. (2016). The Role of Human Capital Development and Innovation in Healthcare organizations of Markazi Province in Iran. *Journal of Health Management & Information Science*, 3(1), 20-25.
- 6) Emerole, G. A. (2016). Effect of Human Capital Development Programmes in Optimizing Employees Performance: A Study of Abia State House of Assembly, Ngeria. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 51(3785), 1-12.
- 7) Ikpesu, O. C. (2014). Entrepreneurial Human Capital Development and Economic Future of Nigerian Graduates. *Developing Country Studies*, 4(12), 193-198.
- 8) Kele, T., Mamabolo, M. A., & Kerrin, M. (2017). Human capital investments as sources of skills: An analysis at different entrepreneurship phases. *The Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 9(1), 1-12.
- 9) Baptista, R., Karaöz, M., & Mendonça, J. (2014). The impact of human capital on the early success of necessity versus opportunity-based entrepreneurs. *Small Business Economics*, 42(4), 831-847.
- 10) Bosma, N., Van Praag, M., Thurik, R., & De Wit, G. (2004). The value of human and social capital investments for the business performance of startups. *Small Business Economics*, 23(3), 227-236.
- 11) 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.
- 12) Martin, B. C., McNally, J. J., & Kay, M. J. (2013). Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of business venturing*, 28(2), 211-224.
- 13) Chang, W. L., Liu, W. G. H., & Chiang, S. M. (2014). A study of the relationship between entrepreneurship courses and opportunity identification: An empirical survey. *Asia Pacific Management Review*, 19(1).

Identifying organizational strategies for entrepreneurial human capital development based on a Meta-analysis approach

Abstract:

Capital in any organization can have positive effects on activities and it is human capital that causes the goals to move properly toward organizational development.

The purpose of this paper is identifying the organizational strategies for entrepreneurial human capital development by the Meta-analysis method of

Sandelowski & Barroso model. For this purpose, after searching in reputable databases based on the set criteria, finally 25 articles selected and by analyzing their content, the relevant concepts and codes extracted. Based on the research findings, organizational strategies for entrepreneurial human capital development include seven concepts of implementing entrepreneurial culture in the organization, defining employees training programs in the organization, implementing job shadow courses for employees, managing talent management programs in the organization, defining employee skills development programs, organizational mentoring programs, and coaching programs in the organization.

Keywords: Human capital, entrepreneurial human capital, entrepreneurial human capital development, Meta-Analyses approach