****

**دانشگاه جامع علمي و كاربردي**

****

**کارآفرینی**

**مفاهيم و كليات كارآفريني**

**مقدمه**

نخستين گام جهت شناخت و تبيين درست هر مفهوم يا پديده، ارائه تعريف روشني از آن است. كارآفريني مانند ساير واژه‌هاي مطرح در علوم انساني هنگامي قابل تحليل و تبيين است كه بتوان تعاريف روشن و مشخصي از آن ارائه كرد. در مورد كارآفريني تعريف واحدي وجود ندارد و از ابتداي طرح آن در محافل علمي، تعاريف متفاوتي از ديدگاه‌هاي گوناگون براي آن بيان گرديده است. اكنون در عرصه جهاني افراد خلاق، نو‌‌آور و مبتكر به عنوان كار‌آفرينان منشاء تحولات بزرگي در زمينه‌هاي توليدي و خدماتي شده‌اند كه از ‌آنها به عنوان قهرمانان ملي ياد مي‌شود. طي سال‌هاي 1960 – 1980 درهندوستان،تنها 500 مؤ‌سسهكارآفرينيشروعبهكاركرده‌اند،وحتيشركت‌هايبزرگجهانيبرايحلمشكلاتخودبهكارآفرينانرويآورده‌اند. درواقعچرخ‌هايتوسعهاقتصاديهموارهباتوسعهكارآفرينيبهحركتدرمي‌آيند. درايالاتمتحدههرسالبيش از يك ميليون فعاليت تجاري جديد شروع به كار مي‌كند. اين در حالي است كه در ايران حتي يك مؤ‌سسه كارآفريني در دهه‌هاي اخير نداشته‌ايم. از سوي ديگر تغيير فراگير روش‌ها و نگرش‌ها طي دو دهه اخير، توجه بسياري را به آموزش و پرورش و نيز جذب و به كارگيري مديران كارآفرين سوق داده ‌است. بنابراين از ابتداي دهه 60 توجه بيشتري به كارآفرينان مبذول شد. توجه به كارآفريني و ايجاد و توسعه آن عليرغم وجود بعضي انگيزه‌هاي مشخص گام مثبتي در جهت ايجاد فضاي مناسب جهت توسعه، افزايش منابع ملي، كاهش نرخ بيكاري، تعادل ساختاري و توسعه در شهرها و روستاها خواهد بود.

**كارآفرين**

واژه كارآفرين از كلمهEntrepreneur (به معناي متعهد شدن) مشتق شده كه در اصل از زبان فرانسه به ديگر زبان‌ها راه يافته ‌است. انگليسي‌ها سه اصطلاح با نام‌هاي ماجراجو، متعهد و كارفرما را در مورد كارآفرين به كار مي‌بردند. از نظر آنها، كارآفرين كسي است كه متعهد مي‌شود مخاطره‌هاي يك فعاليت اقتصادي را سازماندهي، اداره و تقبل كند.

در واقع كارآفرين كسي است كه نوآوري خاص داشته باشد. اين نوآوري مي‌تواند در ارائه يك محصول جديد، ارائه يك خدمت جديد، در طراحي يك فرآيند نوين و يا نوآوري در رضايت مشتري و... باشد.

كارآفرينان در واقع به تغيير به عنوان مقوله تعيين كننده مي‌نگرند، آنها ارزش‌ها را تغيير مي‌دهند و ماهيت آنها را دچار تحول مي‌كنند. آنان براي تحقق اين ايده، قدرت ريسك‌پذيري خود را به كار مي‌گيرند. به درستي تصميم‌گيري مي‌كنند و از اين رو هر كس به درستي اتخاذ تصميم نمايد به نوعي كارآفرين تلقي مي‌شود.

از نظر «شوميتر» كارآفرين نيروي محركه و موتور توسعه اقتصادي است. وي مشخصه كارآفرين را نوآوري مي‌داند. همچنين «جفري تيمونز» معتقد است كه كارآفرين فردي است كه باعث خلق بينشي ارزشمند از هيچ مي‌شود.

**كارآفريني**

فرآيندي كه بتواند با استفاده از خلاقيت، چيز نويي را همراه با ارزش جديد با استفاده از زمان، منابع، ريسك و به كارگيري همراهان بوجود آورد كارآفريني گويند. كارآفريني فقط فردي نيست. سازماني هم مي‌تواند باشد حتي شركت‌هاي بزرگ اعم از دولتي و خصوصي هم مي‌توانند به كارآفريني دست زنند. امروزه حتي صحبت از دولت كارآفرين به ميان آمده است.

به عقيده «ارتوركول» كارآفريني عبارت است از فعاليت هدفمند كه شامل يك سري تصميمات منسجم فرد يا گروهي از افراد براي ايجاد، توسعه يا حفظ واحد اقتصادي است. «روبرت نشتات» كارآفريني را قبول مخاطره، تعقيب فرصت‌ها، ارضاي نيازها از طريق نوآوري و تأسيس يك كسب ‌و ‌كار مي‌داند. از نظر «پيتر دراكر» كارآفريني يك رفتار مي‌باشد و در واقع بكاربردن مفاهيم و تكنيك‌هاي مديريتي، استانداردسازي محصول، بنا نهادن كار بر پايه آموزش مي‌باشد.

**عوامل كليدي كارآفريني**

شش عامل كليدي در مورد كارآفريني وجود دارد كه عبارتند از:

* شناخت هدف
* داشتن افق
* بكارگيري خلاقيت‌هاي ذهني
* جامعه‌گرا و جامعه‌پذير بودن
* شهامت، ابتكار، اميدوار و ريسك‌پذير بودن
* واقع‌بينانه برخورد كردن با تفاوت بين خلاقيت‌ها و فرصت‌ها

**ويژگي‌هاي كارآفرينان**

تا به حال ويژگي زيادي در خصوص كارآفرينان بيان شده است. همه كارآفرينان در صفات فردي يكسان نيستند اما ويژگي‌هاي عمومي در آنها وجود دارد كه عبارتند از:

* خلاقيت و نوآوري
* هدف‌گرايي
* ريسك‌پذيري
* فرصت‌گرايي و فرصت‌شناسي
* آينده‌نگري و دورانديشي
* انعطاف‌پذيري
* اهل كار و عمل
* اعتماد به نفس و خودباوري
* واقع‌بيني

**مزايا و منافع كارآفريني**

* كارآفريني عامل ترغيب و تشويق سرمايه گذاري است.
* كارآفريني عامل تحريك و تشويق حس رقابت است.
* كارآفريني عامل تغيير و نوآوري است.
* كارآفريني باعث ايجاد اشتغال مي‌شود.
* كارآفريني كيفيت زندگي را بهبود مي‌بخشد.
* كارآفريني موجب توزيع مناسب درآمد مي‌شود.

بنابر منافع مذكور، امروزه در تمام سرمايه‌گذاري‌هاي دنيا سعي بر اين است كه مغزهاي متفكر صنعتي را شناسايي و جذب كنند به دليل اينكه دنياي امروز، جهان علم و تكنولوژي است و ارزش اصلي توليد در مغز انسان‌ها نهفته است.

**نقش كارآفريني در اشتغال**

زماني كه كارآفرينان يك شغل جديد را شروع مي‌كنند بالطبع حداقل به يك يا چند نيروي استخدامي نياز دارند تا كارهاي خود را سامان بخشند. كارآفرينان به علت قابليت اشتغال‌زايي كه دارند، به كاهش نرخ بيكاري كه از اهداف كلان اقتصادي، اجتماعي، دولت‌ها است كمك مي‌كنند. بنابراين، كارآفريني مي‌تواند زمينه‌ساز اشتغال نيروي كار باشد و نو‌آوري كه در يك فعاليت اقتصادي توسط خود فرد ايجاد مي‌شود منجر به ايجاد اشتغال در جامعه مي‌شود. بر اساس آخرين نظرسنجي كه تحت عنوان فرهنگ كار و نگاه ايرانيان در آن انجام شده است فقط 42 درصد از جمعيت ايران خواهان شغل‌هاي ثابت اداري و يا در چارچوب شغل‌هاي وظيفه‌گرايي هستند. اين در حالي است كه در سال2000 بيش از62 درصد از جمعيت دنيا اظهار داشتند كه مي‌خواهند داراي شغل مستقل (فعاليت خوداشتغالي) باشند، 34 درصد از كل جمعيت بالا آماده پذيرش ريسك به منظور دستيابي به رضايت شغلي متكي بر فعاليت‌هاي فردي تأكيد داشتند. امروزه روحيه كارآفريني به شدت در ميان جمعيت جوان ايران در حال گسترش است. از طرفي با توجه به شرايط اقتصادي، اجتماعي كشور در حال حاضر، توجه به كارآفريني بيش از پيش حائز اهميت شده است. با عنايت به اعمال سياست‌ كاهش تصدي‌گري دولت و همچنين محدوديت‌هاي سرمايه‌گذاري در بخش خصوصي، سوق‌دهي جوانان و زنان جوياي كار به سمت مشاغل كارآفريني و خود‌اشتغالي ضرورت مي‌يابد. مملكتي كه يكي از آغاز كنندگان تمدن بشري بوده احتياج به جواناني دارد كه كانون‌هاي توليد و اشتغال را در جامعه تشكيل دهند.

**آموزش كارآفريني**

پژوهش‌ها نشان مي‌دهد كه مهمترين عامل مؤثر در حركت كارآفريني از قوه به فعل، بروز روحيه كارآفريني در افراد از طريق آموزش مي‌باشد. سازمان بين‌المللي كار (ILO) به منظور ارتقاء كارآفريني مديران صنايع كوچك، برنامه‌هاي آموزشي و مشاوره‌اي با عنوان SIYB در كشورهاي مختلف بوجود آورده است. اين برنامه‌ها كه عملكرد مؤسسات كوچك اقتصادي را بهبود مي‌بخشد برحسب توانايي مديران صنايع كوچك و نوع فعاليت طراحي شده‌اند. قابل توجه است كه با طي دوره SIYB، 90 درصد شركت‌كنندگان با اصول اوليه كسب و كار آشنا شده‌اند و 50 درصد از كارآفرينان مهارت‌هاي خاص مديريتي را فرا گرفته‌اند. در حال حاضر ILO در 70 كشور دنيا برنامه SIYB را كه هدف آن رشد كارآفريني در صنايع كوچك است به اجرا آورده است.

**كارآفريني در ايران**

طي يك دهه از اجراي برنامه SIYB توسط ILO در كشورهاي مختلف جهان، بيش از صد هزار كارآفرين تحت آموزش قرار گرفته‌اند. با استفاده از الگوي SIYB و تجارب ارزنده‌اي كه از اجراي آن بدست آمده و با توجه به شرايط اقتصاد ايران، چارچوبي براي تشكيل دوره‌هاي آموزشي كارآفريني در ايران در قالب طرح «ستاد آموزش كارآْفريني ايران» (SAKA) طراحي و ارائه شده است. همچنين مؤسسه كار و تأمين اجتماعي با استفاده از منابع بين‌المللي كار (ILO)، طرح آموزش كارآفريني را در سال 1367 ارائه نمود و همزمان با تدوين نظام جديد آموزشي، در سال 1368 «كارآفريني» را به عنوان يكي از دروس رشته كار و دانش پيشنهاد كرد. در طرح آموزش كارآفريني تأكيد شده است كه «آموزش براي ايجاد اشتغال با مزد» ديگر تنها راه حل مقابله با مشكل فزاينده بيكاري نبوده و قلمرو آموزش از فرهنگ «براي ديگران كار كردن» فراتر رفته است.

وزارت كار و امور اجتماعي نيز در راستاي وظايف و اهداف خود، به كارآفريني به عنوان يك راهكار مؤثر در ايجاد اشتغال نگريسته و در اين زمينه اقداماتي به عمل آورده است. از جمله اهم اين اقدامات مي‌توان به برگزاري جشنواره اشتغال و كارآفريني در مهر ماه سال 1383 اشاره كرد. اين جشنواره كه در تاريخ 14 و 15 مهر ماه سال 1383 در مجموعه فرهنگي ورزشي وزارت متبوع با همكاري سازمان همياري اشتغال فارغ‌التحصيلان برگزار شد، اهداف زير را دنبال مي‌كرد:

* شناسايي و معرفي طرح‌ها و تلاش‌گران برگزيده در حوزه اشتغال و كارآفريني
* ترويج و اشاعه فرهنگ كارآفريني به منظور ايجاد اشتغال بيشتر
* فراهم ساختن زمينه مناسب براي رقابت سازنده در اين عرصه.

اين جشنواره داراي برنامه‌هاي آموزشي و ترويجي نيز بود از جمله سه كارگاه آموزشي در زمينه‌هاي:

* روش جذب و تأمين سرمايه براي راه‌اندازي كسب و كار
* روش تهيه طرح كسب و كار
* مديريت توسعه بنگاه‌هاي اقتصادي كوچك و متوسط (SMEs)

همچنين جلسات و نشست‌هاي تخصصي در زمينه‌هاي اخلاق و فرهنگ كار، مشاوره شغلي، حقوق و قوانين كار و ... نيز برگزار شد.

**تجارب چند كشور جهان**

اولين كشوري كه ترويج فرهنگ كارآفريني را از سطح دبيرستان شروع كرد ژاپن بود. اولين مؤسسه در توكيو در سال 1956 ميلادي آغاز به كار كرد. در سال 1958 سازمان آموزش و پرورش ژاپن طرحي را براي اشاعه فرهنگ كارآفريني تحت عنوان سربازان فداكار اقتصادي ژاپن، پياده و اجرا كرد. براساس اين طرح از افراد از سطح دبيرستان‌ها به مسئله كارآفريني پرداخته و آموزش ديدند كه در حين تحصيل چگونه كار كنند و به دنبال كسب سود باشند و چگونه كشورشان را از وابستگي صنعتي رهايي دهند. به تدريج مسئله كارآفريني در ژاپن به سطح دانشگاه‌ها هم كشيده شد. اكنون در ژاپن بيش از 250 مؤسسه بزرگ كارآفريني وجود دارد.

بين سال‌هاي 1970 تا 1992 ميلادي بيش از 96 درصد نوآوري صنعتي كه توانست موقعيت ژاپن را در اقتصاد جهاني به يك موقعيت برتر تبديل كند توسط كارآفرينان صورت گرفت. البته ناگفته نماند حمايت‌هاي دولت هم در اين زمينه نقش مهمي داشته است.

در انگلستان، دولت به دانشگاه‌ها جهت آموزش و كارآفريني يارانه‌هايي مي‌پردازد. در هلند، براي پرسنل SME‌ها آموزش‌هاي حرفه‌اي گذاشته شد به طوري كه در سال 1998، 32 درصد از SME‌ها درگير آموزش حرفه‌اي بوده‌اند. همچنين در ايتاليا، 855 دوره كسب و كار براي 10000 نفر شركت كننده در بيش از 20 دانشگاه ارائه شده است.

**راهكارهاي ترويج كارآفريني**

با ضرورت روزافزون نياز به افراد كارآفرين در جامعه ما به ويژه بعد از انقلاب و دوران سازندگي كه با رشد صنعت مواجه هستيم بايد تمامي ارگان‌ها با همكاري هم در اين زمينه قدم بردارند و هر كدام نقشي را بر عهده گيرند و نقش دولت در اين ميان از همه مهمتر است. از جمله:

* تنظيم و تدوين سياست‌هاي بلند مدت و ميان مدت در خصوص حمايت از فعاليت‌هاي كارآفريني و كارآْفرينان نوپا.
* ترويج فرهنگ كارآفريني و معرفي كارآفرينان نمونه از طريق مطبوعات و قدرداني از آنها.
* ساختن فيلم و سريال در مورد زندگي كارآفرينان نمونه و تشويق مردم به سوي كارآفريني توسط صدا و سيما.
* وارد كردن مضامين كارآفريني در كتاب‌هاي درسي مي‌تواند بذر ايجاد انگيزه كارآفريني را در كودكان بارور كند.
* تبيين شرايط محيطي لازم براي پرورش و رشد استعدادهاي كارآفريني.
* برگزاري سمينار، نشر مقاله و ارائه سخنراني به منظور تغيير دانش و معرفت مديران و سياستگذاران و كارگزاران مؤسسات.
* گسترش فرهنگ كارآفريني در بخش دولتي و تعاوني.
* تدوين دوره‌هاي آموزشي بلند مدت در چارچوب دوره‌هاي تحصيلي كارشناسي،‌ كارشناسي ارشد و دكترا در دانشگاه‌ها، ايجاد مراكز آموزشي مستقل و مراكز آموزشي مديريت در سطح دبيرستان‌ها و مدارس راهنمايي و ابتدايي.
* حمايت‌هاي دولتي و خصوصي جهت فعاليت بيشتر و مطلوب‌تر كارآفرينان.
* ايجاد و گسترش صنايع كوچك به منظور بهره‌برداري از ظرفيت‌هاي خالي اقتصاد كشور.
* اصلاح سياست‌ها و قوانين دست و پاگير دولتي.
* برگزاري جلساتي با حضور كارآفرينان و بيان مشكلات موجود بر سر راه آنان و ارائه شيوه‌هاي مقابله با آن مشكلات.
* معرفي يك روز به عنوان روز كارآفرين تا به عمل آنها ارزش و اعتبار بخشيم. در خاتمه اميد آن مي‌رود كه فضاي كشور به گونه‌اي فراهم شود كه كارآفرينان بتوانند رشد نمايند و اين امر مستلزم همكاري نزديك محافل علمي و مؤسسات اجرايي براي شناسايي و پرورش و توسعه استعدادهاي افراد است تا بتوانيم هر چه بهتر و بيشتر از اين ذخاير گرانبها به نحو احسن استفاده نماييم.

**مراجع**

ماهنامه تدبير، شماره 77، آبان 1376، كارآفريني، استراتژي مناسب براي بهره‌وري، از: دكتر محمود احمدپور، صفحات 31-30

ماهنامه تدبير، شماره 90، بهمن 1377، ميزگرد توسعه كارآفريني، تنگناها و راهكارها، دكتر محمود احمدپور، دكتر كامبيز طالبي، صفحات 114، 21، 19، 17، 14، 13، 12، 11، 10

نشريه كارآفرين، شماره 8، مرداد 1380، كارآفريني، از: مصطفي پرخوان‌ رازليقي، صفحات 27، 26، 25، 24

نشريه كارآفرين، شماره 9، مهر و آبان 1380، خلاقيت و كارآفريني صفحه 58