

نقش منابع انسانی در ایجاد دانشگاه کارآفرین

کاظم پوربدخشان

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

کاظم پوربدخشان

k.poorbadakhshan@qiet.ac.ir

چکیده

کارآفرینی به عنوان مهم ترین عامل تحرک و پویایی جامعه و اقتصاد و فناوری است. مهم تر از آن اقتصاد دانش بنیان است که مسئول اصلی ایجاد آن دانشگاه ها و سازمان های وابسته به آن می باشند. پیاده سازی این هدف و دستیابی به اقتصادی پویا بر پایه دانایی، به عوامل بسیاری وابسته است که مهم ترین آن ها منابع انسانی مؤثر و کارآفرین است. مدیریت منابع انسانی هدف گرا، غایت مدار و استراتژیک، یکی از بااهمیت ترین زیرسیستم ها در سازمان کارآفرین است. تعاریف مختلفی برای معرفی یک سازمان کارآفرین ارائه شده است. در مجموع می توان بیان نمود که سازمان کارآفرین با استفاده از نقاط قوت خود به فرصت های ایجاد شده در محیط بیرونی دست می یابد. استفاده از مدل یکپارچه تصمیم گیری برای تدوین نقاط مرجع استراتژیک SRP و انطباق آن بر سایر SRP های مربوط به زیرسیستم های مختلف از جمله زیرسیستم منابع انسانی، نشان می دهد که این منابع نیز باید کارایی خاصی داشته باشند. در این مقاله ضمن بررسی برنامه استراتژیک دانشگاه مورد مطالعه و ارزیابی مدل کافمن بر روی منابع انسانی آن، نحوه حرکت به سمت دانشگاه کارآفرین، اندازه گیری و بررسی شده است.

واژگان کلیدی: کارآفرینی، مأموریت سوم دانشگاه ها، مدیریت استراتژیک، مدیریت منابع انسانی

مقدمه

نظریه های گوناگونی در طی سه قرن گذشته بر کارآفرینی، تأثیرگذار بوده است. در دهه اول قرن هیجدهم میلادی از ریچارد کانتیلون تاکنون، کارآفرینی به مفاهیم متعددی اشاره داشته است [۱]. علاوه بر آن علوم مختلفی از جمله مدیریت، جامعه شناسی، اقتصاد و ... کارآفرینی را به علمی میان رشته ای تبدیل کرده اند [۲]. این تحولات بر دانشگاه ها نیز تأثیرگذار بوده و از سال ۱۹۷۰ تاکنون سیر تکاملی بسیار سریع و پرشتابی داشته است [۳]. به طوری که طی ۴۰ سال گذشته تعداد دانشگاه هایی که حداقل یک واحد کارآفرینی داشته اند از ۱۶ دانشگاه به بیش از ۴۰۰ دانشگاه افزایش یافته است. اما تأسیس اولین دانشکده کارآفرینی داخل کشور به کمتر از یک دهه برمی گردد [۴]. در خصوص تعاریف کارآفرینی، مفاهیم و مراحل مختلف آن نیز باید بیان نمود که در دهه اخیر تألیفات بسیار فراوانی برای تبیین و توضیح و تفسیر آن شکل گرفته است. دوره های مختلفی برای آموزش کارآفرینی برگزار می گردد. در حقیقت، کارآفرینی سبک و روشی است که نیاز به فرهنگ سازی خاص خود را دارد [۵-۹]. کارآفرین موفق دنبال شناسایی فرصت ها و توسعه مزایای رقابتی است. پس نگاه استراتژیک در کارآفرینی اهمیت بسزایی دارد. بحث های کلیدی و استراتژیکی همچون شناخت فرصت ها، ارزیابی فرصت ها، قدرت اجرا و نوآوری مستمر در کارآفرینی بسیار مؤثر خواهند بود [۲]. در نتیجه عناوینی مانند مدیریت استراتژیک کارآفرینی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تفکر استراتژیک مطرح می شوند [۹]. دلیل مطرح شدن آن ها نیز ماهیت کارآفرینی است. در کارآفرینی فرد یا سازمان به دنبال فرصت های ایجاد شده در فضای کسب و کار است. لذا باید سازمان و تفکر فرد مبنایی تهاجمی داشته و بر فرصت ها و نقاط قوت تکیه نماید. پس ساختار، سیستم مالی، سیستم منابع انسانی و به طور کلی زیرسیستم های سازمان نیز باید در نقاط استراتژیک مشابه باشند تا در سازمان هم افزایی ایجاد شده و هر یک نقش خود را در ایجاد بهترین عملکرد به خوبی ایفا نمایند.

مطالعات انجام شده در سازمان هایی که برنامه استراتژیک خود را اجرا نموده اند نشان می دهد که نقش منابع انسانی در به ثمر نشستن اهداف سازمان و دستیابی به آن ها از اهمیت و ویژگی بسزایی برخوردار است. در این مقاله ضمن معرفی سازمان کارآفرین دانش بنیان و نگاه سیستمی به دانشگاه و نقش آن در مأموریت های گوناگون آن، به جایگاه و اهمیت منابع انسانی دانشگاه ها برای دستیابی به مأموریت کارآفرینی آن ها پرداخته می شود. در این تحقیق به عنوان نمونه یکی از دانشگاه های جدید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری که در چشم انداز سازمانی خود، کارآفرینی را ملاک قرار داده است، انتخاب شده و طی سه سال حرکت دانشگاه به سمت کارآفرینی، بر اساس مدل سازی منابع انسانی در آن بررسی شده است. در انتها نقش آن ها در کارآفرینی دانشگاه مورد نقد قرار خواهد گرفت.

دانشگاه کارآفرین

استفاده از واژه کارآفرینی از قرن های گذشته برای افراد و سازمان هایی ایجادکننده کسب و کار، رویکرد کارآفرینی در آموزش و پرورش یا آموزش عالی را با چالش مواجه ساخته است؛ زیرا بسیاری از افراد با دیدن نام دانشگاه کارآفرین به سمت دانشگاه فنی و حرفه ای و مؤسساتی مشابه آن منحرف می شود که در راه اندازی شغل و ایجاد یک کسب و کار و مهارت آموزی تلاش و حرکت می کنند؛ اما نکته اساسی که در مأموریت دانشگاه های نسل سوم نهفته است، مدیریت و راهبرد کارآفرینانه در دانشگاه است. با این نگاه، ارائه دروس کارآفرینی، دوره های کارآفرینی و حتی ایجاد دانشکده کارآفرینی هم نمی توان دانشگاه کارآفرین ایجاد نمود. بلکه توجه به شرایط متغیر جامعه، فرصت های جدید، عوامل بیرونی، تغییر شرایط داخلی و بسیاری پارامترهای دیگر و عکس العمل متناسب و تحول سریع، می تواند دانشگاه را کارآفرین نماید. تعریف دانشگاه به عنوان یک سازمان کارآفرین برای پاسخ به نیازهای جامعه باعث ایجاد دانشگاه کارآفرین خواهد شد [۱۰]. در دانشگاه کارآفرین، مفاهیم کارآفرینی از چشم انداز، مأموریت و ارزش ها گرفته تا شاخص های ارزیابی آن باید به خوبی لحاظ گردند. در بیانیه ارزش این دانشگاه ها، اهمیت و تقدس کار باید حتماً درج شود. در نهایت این که مفاهیم کارآفرینی باید در بین منابع انسانی آن اعم از استاد، دانشجو کارمند تبیین گردد.

بررسی دانشگاه های برتر کارآفرین دنیا در سال ۲۰۱۵ نشان می دهد که در این دانشگاه ها درصد بسیار بالایی از فارغ التحصیلان جذب بازار کسب و کار شده اند و توانسته اند شرکت های موفق تجاری راه اندازی نمایند [۱۱]. رسالت سوم دانشگاه ها، کارآفرینی است. این رسالت و تغییر نگرش در دانشگاه، تأثیر مهمی در توسعه پایدار اقتصادی [۱۴-۱۲]، توسعه منابع انسانی [۱۸-۱۵]، تجاری سازی [۱۹]، اشتغال زایی [۲۰، ۲۱]، توسعه فرهنگ کارآفرینی [۲۲] و در یک نگاه رشد و بالندگی کشور خواهد داشت. سیاست های دولت و نظام جمهوری اسلامی ایران، چشم انداز وزارت علوم و دیدگاه های اقتصاد دانان نیز بر کارآفرین شدن دانشگاه ها مهر تأیید نهاده اند [۲۳-۲۵].

سؤال اساسی این است که راه کار ایجاد دانشگاه کارآفرین چیست؟ در پاسخ باید به راه کارهای فراوان ارائه شده اشاره نمود. ازجمله؛ ایجاد دفاتر انتقال فناوری TTO و تجاری سازی تحقیقات در دانشگاه [۱۳، ۱۹، ۲۱] تحول مدیریت، ابعاد ساختاری و فرهنگی [۱۹، ۲۸-۲۶]، ایجاد مراکز رشد، صندوق پژوهش و فناوری، پژوهشکده های دانشجویی و پارک های علم و فناوری، مسابقات کارآفرینی و استارت آپ [۱۲-۱۳، ۲۹]، نگاه به ارزش های اسلامی و تعلیم اخلاقی، الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت [۱، ۳۰] و توسعه منابع انسانی [۱۰، ۱۵، ۱۷، ۱۸] که برای هر کدام در جای خود بحث های فراوانی انجام شده است. نکته ای که در این مقاله به آن پرداخته می شود، توسعه منابع انسانی و اهمیت و نقش آن در ایجاد دانشگاه کارآفرین است.

نقش منابع انسانی در دانشگاه کارآفرین

منابع انسانی در نگاه راهبردی و یکپارچه به مدیریت سازمان، بارزترین دارایی آن به شمار می آید. آن ها در تحقق اهداف سازمان دارای سهم بسزایی هستند [۳۱]. اثربخشی هر سازمان مبتنی بر رویه عملکرد منابع انسانی آن سازمان و سیاست های مربوط به ترکیب استعدادها، مهارت ها و دانش سرمایه ای آن ها است. عناصر انسانی سازمان عواملی هستند که توان یادگیری، تغییر و نوآوری و خلاقیت را دارند و چنانچه با شیوه های درست با آنان رفتار شود می توانند بقاء و پیشرفت سازمان را تضمین نمایند.

سیستم منابع انسانی شامل زیرسیستم هایی ازجمله؛ جذب، پاداش، توسعه، آموزش و ارزیابی عملکرد است. نگاه استراتژیک به مدیریت منابع انسانی می تواند برای سیستم نقطه موجود و مطلوب تعریف نماید و برنامه لازم برای حصول به آن را در اختیار مدیریت قرار دهد [۱۰، ۳۱]. در دانشگاه ها، منابع انسانی به سه بخش استاد، دانشجو و کارمند تقسیم می گردد. لذا منابع انسانی متخصص و کارآمد در این نهاد آموزشی و پژوهشی مهم ترین عامل کامیابی یا ناکامی دانش آموختگان در دستیابی به شغل و کارایی دانش بنیان می باشند [۱۵، ۱۸، ۳۲]. نیروی انسانی ماهر که برونداد و خروجی یک دانشگاه کارآفرین است می تواند تفکر رقابتی بودن، تفکر بنگاهی، تولید ثروت، انجام پژوهش های تقاضامحور، اعتماد متقابل دانشگاه و صنعت و در نهایت خودکفایی مالی را ایجاد نماید [۳۳]. دانشگاهی که منابع انسانی آن وابسته به بودجه های دولتی یا دریافت شهریه دانشجویی باشد، نمی تواند نام کارآفرین برخورد بگذارد. بررسی عملکرد دانشگاه های کارآفرین دنیا نیز ادعای فوق را اثبات می کند. اولین دانشگاه کارآفرین که توسط کلورک در ۱۹۹۸ ایجاد گردید به دنبال تغییر ساختار و امور مالی دانشگاه تأسیس شد [۱۰]. دانشگاه کارآفرین بدون دولت کارآفرین و مدیر کارآفرین هم گزاره ای بیش نیست [۳۴-۳۶]. سیاست ها، برنامه ها و عملکرد دولت این موضوع را نشان می دهد [۳۷]. لذا همت دولت و مدیران وزارت علوم و وزارت بهداشت جهت دستیابی به چشم انداز ۲۰ ساله کشور، برنامه توسعه کشور، نقشه جامع علمی کشور بدون مدیریت صحیح و استراتژیک منابع انسانی، مهندسی مجدد، بهبود مستمر، افزایش استانداردهای کیفی، تربیت و توانمندسازی آنان به فرجام نخواهد رسید [۳۸].

تعریف نقاط استراتژیک مرجع (SRP)

برای هم افزایی نیروها در یک سازمان لازم است، نوع تفکر و عملکرد در زیرسیستم های یک سازمان دارای یک وضعیت استراتژیکی باشند. تعریف نقطه استراتژیک مرجع (SRP) به این سبب انجام شده است که نقشه استراتژیکی هر زیرسیستم با یک نگاشت یا تصویر بر روی همان قسمت در زیرسیستم دیگر قرار گیرد. به طور مثال اگر وضعیت تأمین و نوع رابطه منابع انسانی در روی دو محور یک صفحه مختصات قرار گیرند و محورها مشابه جدول (۱) نمایه شوند [۳۹].

رابطه ای	۲	۱
نوع رابطه	۴	۳
معامله ای	داخل	منبع تأمین نیرو
		خارج

۱. تکنسین

۲. اتحادیه

۳. پیمانکاری

۴. قراردادی

جدول ۱- SRP رابطه منابع انسانی

برای کارآفرینی هم جدولی مشابه جدول (۱) در زیر تدوین و SRP های آن مشخص شده است [۶، ۲۸].

زیاد	۲	۱
خلاصیت و نوآوری	۴	۳
کم	کم	زیاد

جدول ۲- SRP کارآفرینی

۱. اخلاق و نوآور
۲. خلاق در امور نظری
۳. تقلیدکننده و نوآور
۴. محافظه کار و سنتی

سازمان نیز می تواند دارای SRP های جدول (۳) باشد.

زیاد	۲	۱
یکتایی	۴	۳
کم	کم	زیاد

جدول ۳- SRP سازمان

۱. تعهد محور
۲. همکاری
۳. سودمحور
۴. تعامل محور

برای افزایش بهره‌وری، اثربخشی و هم‌افزایی، با توجه به مدل یکپارچه تصمیم‌گیری برای تدوین استراتژی کل سازمان، استراتژی اصلی در هر SRP یی قرارگرفته باشد، استراتژی سامانه‌ها و زیرسامانه‌های دیگر نیز باید در همان SRP قرار گیرند؛ به عبارت دیگر هم‌افزایی استراتژیکی از لحاظ SRP به این معنی است که اگر یک استراتژی در هر یک از جدول‌های بالا در یک SRP خاص قرار گیرد، در جدول‌های دیگر نیز باید در همان SRP باشد. به عنوان مثال SRP شماره (۱) در جدول (۱) به معنای تکنسینی است که از خارج سازمان و به صورت قراردادی با سازمان رابطه برقرار نموده است. به این ترتیب باید SRP در جدول‌های (۱) تا (۳) نیز باید شماره (۱) انتخاب شوند، به این مفهوم که کارآفرین خلاق، تکنسین ماهر و متعهد است که از بیرون سازمان تأمین‌شده و ارزش استراتژیک بالایی دارد. ضمناً نوع رابطه وی با سازمان به صورت پیمانی و دانش وی منحصر به فرد است.

به عبارت دیگر دانشگاه کارآفرین، باید استراتژی منابع انسانی خود را بر مبنای برون‌سپاری خدمات و پشتیبانی قرار دهد. زیرسامانه کارمندیابی، شفاف‌سازی بیشتری در خصوص شرایط شغلی تأکید نماید و منابع انسانی خود را از تور بزرگ‌تری دریافت نماید. در انتخاب منابع انسانی باید با دقت، توسعه و حمایت محدود مسیر شغلی، تأمین و ارتقای نیرو از خارج و انعطاف‌پذیری بسیار کم انجام شود. ارزیابی عملکرد را به صورت ۳۶۰ درجه انجام دهد [۴۰]. دانشگاه‌ها دارای SRP های تعریف‌شده در جدول (۴) هستند [۱۱].

تحقیقات	۲	۱
محوریت	۴	۳
آموزش	دولت	حمایت

۱. تحقیقات - بازار محور - آموزش تابع تحقیقات و بازار
۲. تأمین نیازهای عمومی (ELPV، LEV، اسپانیا)
۳. آموزش محور - ضرورت مالی (PEE لهستان)
۴. آموزش محور - مأموریت دولتی (AMU لهستان، پیویوت انگلستان و لایلد)

جدول ۴- SRP دانشگاه

جدول (۴) دانشگاه‌های برتر کارآفرین دنیا را چهار SRP دسته‌بندی می‌نماید. در SRP شماره (۱) این جدول که باید منطبق بر جدول - های قبلی قرار گیرد، دانشگاه‌هایی همچون نوتز لهستان، ESHTS انگلستان قرار دارند که فعالیت آن‌ها تحقیقات مبتنی بر بازار و جامعه است. ضمناً آموزش در این دانشگاه‌ها پیرو تحقیقاتی است که جامعه نیازمند آن است. لذا با استفاده از تحلیل SRP و مدل یکپارچه تصمیم‌گیری می‌توان بسیاری از زوایای پنهان دانشگاه کارآفرین را مشخص نمود.

فرصت	۲	۱
محیط	۴	۳
تهدید	ضعف	عوامل داخلی
	قوت	

۱. تهاجمی
۲. رقابتی
۳. محافظه کارانه
۴. تدافعی

جدول ۵- نقاط استراتژیک مرجع در SWOT

مقایسه جدول های (۱) تا (۴) با جدول (۵) نشان می دهد که برای قرار گرفتن در SRP (۱) درنهایت بر اساس مدل SWOT تدوین استراتژی سازمان، باید سیستم در نقطه استراتژی تهاجمی قرار گیرد. در ادامه مقاله به بررسی نمونه کاربردی مورد مطالعه خواهیم پرداخت.

نمونه کاربردی دانشگاه کارآفرین

جان هالند، خصوصیات و تیپ شخصیتی افراد را در ۶ طبقه واقع گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی تقسیم بندی می نماید. که هر یک از این تیپ ها ویژگی های خاص خود را دارند [۴۱]. این مبنا، ابزار ارزیابی و مشاوره شغلی بسیاری از سازمان ها است. پرسشنامه کافمن نیز در همین راستا برای تعیین SRP استراتژی منابع انسانی (HRS) تدوین شده است. در این روش چهار استراتژی برای منابع انسانی با عناوین، کار قراردادی، سرباز وفادار، متخصص متعهد و پیمانکاری با دو رویکرد مدیریت هزینه – ایجاد تمایز و بازار کار داخل – خارج تدوین می گردد. جدول (۶) این تقسیم بندی را نشان می دهد.

بازده/کم	۲	۱
کنترل/میزان تمرکز	۴	۳
فرآیند/زیاد	داخل	منبع تأمین نیرو
	داخل	خارج

۱. نیروی پیمانکار
۲. متخصص متعهد
۳. نیروی قراردادی
۴. سرباز وفادار

جدول ۶- SRP نوع منابع انسانی

دانشگاه مهندسی فناوری های نوین قوچان به عنوان دانشگاه مورد مطالعه، دانشگاهی است که کمتر از یک دهه از تأسیس آن می گذرد. این دانشگاه در ابتدای تأسیس، چشم انداز خود را کارآفرینی و قرار گرفتن در دانشگاه های نسل سوم قرار داده است [۴۲]. ارزیابی انجام شده در این رابطه نشان می دهد در سال ۱۳۹۰ این دانشگاه در SRP (۴) قرار داشته است و باید برنامه خود را به صورت تدافعی تنظیم نماید. جدول (۷) نمره ارزیابی دانشگاه را بر اساس تعیین ضرایب مربوط به عوامل داخلی و خارجی نشان می دهد.

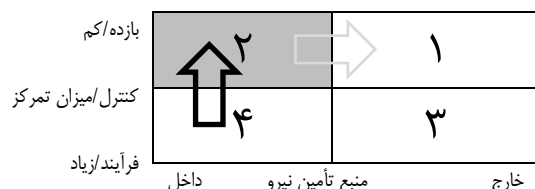
فرصت	۲	۱
عوامل خارجی	۴	۳
تهدید	ضعف	عوامل داخلی
	قوت	

۱. موقعیت تهاجمی
۲. موقعیت محافظه کارانه
۳. موقعیت رقابتی
۴. موقعیت تدافعی

جدول ۷ – ماتریس عوامل داخلی و خارجی، نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE)

با برنامه ریزی و جهت گیری انجام شده در طی سه سال و انجام اقدامات مؤثر در جهت کارآفرینی دانشگاه، از جمله برون سپاری کلیه خدمات و امور پشتیبانی، تقویت زیرساخت های آموزشی و پژوهشی، در یک نگاه کاهش نقاط ضعف، ارزیابی دیگری در سال ۱۳۹۳ انجام شد. پرسشنامه کافمن به صورت تصادفی در اختیار ۳۰ نفر از کارکنان این دانشگاه قرار گرفته و درنهایت SRP به صورت جدول (۸) مشخص شد [۴۳]. نتیجه ارزیابی نشان می دهد که منابع انسانی دانشگاه در SRP (۲) قرار گرفته اند. به این معنی که از SRP تدافعی به SRP

محافظ کارانه تغییر موضع داده اند و در صورت تداوم حرکت به سمت کارآفرینی، دانشگاه می تواند به SRP تهاجمی دست یابد. در این نقطه استراتژیک، دانشگاه استقلال مالی از وزارت علوم یافته و خواهد توانست از طریق جذب دانشجویان خارجی و پروژه های صنعتی به حیات خود ادامه دهد.



۱. نیروی پیمانکار

۲. متخصص متعهد

۳. نیروی قراردادی

۴. سرباز وفادار

جدول ۸ - SRP نوع منابع انسانی در دانشگاه کارآفرین مورد مطالعه پس از یکسال برنامه ریزی

نتیجه گیری

سند چشم انداز ۲۰ ساله و سیاست های اقتصاد مقاومتی، توسعه کارآفرینی و اقتصاد دانش بنیان را به طور جدی و قاطع از وظایف وزارتخانه های علوم و بهداشت می شمارد. ساماندهی نظام ملی فناوری و جاری سازی آن در محیط های دانشگاهی در اجرای نقشه جامع علمی کشور گنجانده شده است. به طور قطع دستیابی به اقتصاد دانش بنیان در گرو ایجاد دانشگاه های کارآفرین است. بررسی شخصیت های کارآفرین دنیا و دانشگاه های کارآفرین برتر جهان نشان می دهند که سازمان و دانشگاهی کارآفرین است که منابع انسانی کارآمد و اثربخش و به عبارت دیگر کارآفرین داشته باشد. مدیر کارآفرین می تواند سازمان را برای پاسخ به نیازهای جامعه ساماندهی نماید. از دیدگاه استراتژیک سامانه ای می تواند هم افزایی و کارایی داشته باشد که استراتژی بخش های مختلف آن هم راستا با استراتژی های بالادستی و پائین دستی باشد. به این معنی که اگر دانشگاهی در استراتژی خود کارآفرینی را به عنوان راهبرد اصلی در نظر گرفته است، این استراتژی باید در سطح وزارت و در سطح ملی و کلان نیز تعریف شده باشد. علاوه بر آن سامانه های مالی، منابع انسانی، مدیریت دانش و ... به همراه زیرسیستم های هر یک از جمله تأمین نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد، پاداش و ... تماماً در یک SRP قرار گیرند. با توجه به اسناد بالادستی و سیاست های ابلاغی، ایجاد دانشگاه کارآفرین از سیاست های کلی نظام و کشور است. لذا اگر مراکز دانشگاهی راهبرد کلان و چشم انداز خود را ایجاد چنین دانشگاهی قرار دهد، در نتیجه با سیاست های بالادستی هم راستا بوده است. در نتیجه برای هم افزایی سیستم و زیرسیستم های خود باید به درستی اقدام نماید. در این مقاله عملکرد سه ساله یک دانشگاه کارآفرین در سیستم منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفت و مشخص گردید حرکت و توسعه منابع انسانی به طرف SRP تهاجمی و خلاقانه است و مدیریت دانشگاه می تواند با ادامه حرکت خود شاهد هم راستایی منابع انسانی که بارزترین دارایی سازمان می باشند در تحقق هدف و شعار کارآفرینی خود باشد.

منابع و مراجع

- [۱] محمد رستمی، یعقوب مهارتی، مبانی کارآفرینی در اسلام، زلال اندیشه، ۱۳۹۳.
- [۲] کورش نجفی، سید محمد اعرابی، مدیریت استراتژیک کارآفرینی، نوشته لیلا گاندی و جیل کیگول، چاپ دوم، انتشارات مهکامه، ۱۳۹۰.
- [۳] سید علیرضا فیض بخش، تقی یاری، کارآفرینی، جلد اول، انتشارات علمی دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۹۰.
- [۴] وبسایت دولت، سیاستها، برنامهها عملکرد دولت در طی برنامه ۴ ساله پنجم توسعه.
- [۵] ابراهیم زرینی و رضوان دهبانی، کارآفرینی، انتشارات دانشکده علوم اقتصادی و نور علم، ۱۳۸۸.
- [۶] حمیدرضا مرادی، فرشید پور، کارآفرینی، انتشارات نور علم، ۱۳۸۸.
- [۷] سیامک نطاق، مقدمه ای بر کارآفرینی، سازمان بهره‌وری ملی، ۱۳۷۶.
- [۸] محمدمامین نایی و همکاران، اصول کارآفرینی و مهارت‌های کسب‌وکار در ایران، انتشارات فرهیختگان دانشگاه و دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، ۱۳۸۹.
- [۹] م. اعرابی و م. تقی زاده قمی، خلق و پیاده‌سازی برنامه استراتژیک، مهکامه، ۱۳۸۸.
- [۱۰] وفا غفاریان، تفکر استراتژیک، انتشارات مهکامه، ۱۳۹۰.
- [۱۱] کارآفرینی گرایی در دانشگاه‌ها، انتشارات دانشگاه تهران.
- [۱۲] وبسایت دانشگاه‌های برتر کارآفرین در سال ۲۰۱۵، www.entrepreneur.com, 2015.
- [۱۳] زین‌العابدین حمائی، نغمه آشوری، نقش دانشگاه کارآفرین در تحقق حماسه اقتصادی، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۱۴] رشید رستم پور، حسین شجاعی فرح‌آبادی، رسالت دانشگاه کارآفرین در توسعه اقتصادی، اجتماعی، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانش‌بنیان، دانشگاه مازندران.
- [۱۵] عادل عباس نژاد باقری، ولی‌الله قلی پور گودرزی و حمیدرضا رضا نیا، نقش پایه‌ای دانشگاه‌ها در تثبیت و توسعه‌ی پایدار مفهوم کارآفرینی، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۱۶] مریم رجبی، فاطمه پور حسین و سعید لطف‌الله زاده، نقش دانشگاه کارآفرین در توسعه منابع انسانی، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۱۷] فرزانه مستانه، ملیکه بهشتی فر، نقش دانشگاه کارآفرین در توسعه منابع انسانی کارآفرین، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۱۸] سمیه محبی، نقش دانشگاه کارآفرین در توسعه منابع انسانی کشور، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۱۹] فرزانه اقبال اول، رضا هویدا و سید علی سیادت، ویژگی دانشگاه کارآفرین و نقش آن در آموزش و توسعه منابع انسانی، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۲۰] جابر نوبخت وند؛ وحیده نیکونام طوسی؛ حمیده نیکونام طوسی و عبدالرضا گنجه خور دزفولی، نقش دانشگاه کارآفرین در تجاری‌سازی پژوهش‌های دانشگاهی، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۲۱] مرتضی مهدوی، نقش دانشگاه کارآفرین و اشتغال‌زایی نظام آموزش عالی در توسعه منابع انسانی کشور، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۲۲] عادل عباس نژاد باقری؛ ولی‌الله قلی پور گودرزی و حمیدرضا رضایی، نقش کارآفرینی دانشگاه‌ها تا فرآیند ایجاد، توسعه و رشد کسب‌وکارها و واحدهای استراتژیک، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۲۳] حسین چهارباشلو؛ عاطفه عطاران و یایرام اصلانی، نقش دانشگاه‌ها در توسعه فرهنگ کارآفرینی: یک مطالعه تطبیقی، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش‌محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۲۴] سند چشم‌انداز و برنامه‌های دولت و قوانین مرتبط، وبسایت دولت.
- [۲۵] ابراهیم زارعی، نقشه راه اقتصاد مقاومتی در بیانات مقام معظم رهبری، انتشارات ایران، ۱۳۹۱.
- [۲۶] چشم‌انداز و نقشه جامع علمی کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

- [۲۷] عادل عباس نژاد باقری، ولی الله قلی پور گودرزی و حمیدرضا رضا نیا، نقش مدیریت دانش، نوآوری و فناوری در کارآفرینی دانشگاهی، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۲۸] حسین فرهاد پور، امین رضا کمالیان و نور محمد یعقوبی، شناسایی و اولویت بندی موانع انتقال فناوری از دانشگاه به صنعت با استفاده از تکنیک AHP مطالعه موردی: دانشگاه صنعتی شیراز، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۲۹] اسماعیل شعبانی نژاد، آویشن یزدانی، دانشگاه های نسل سوم (دانشگاه کارآفرین)، در کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین، ۱۳۹۰.
- [۳۰] مرکز کارآفرینی شریف، دانشگاه کارآفرین، توسعه دهنده کارآفرینی دانشجویی، انتشارات شریف، ۱۳۸۹.
- [۳۱] مسعود انوری، حامد بدل آبادی و بهمن نجف نژاد، ارائه مدل بومی کارآفرینی ایران، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۳۲] سید محمد اعرابی، امید مهدیه، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مایکل آرمسترانگ، دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۹.
- [۳۳] سعید امامقلی زاده، صابر فلاح و حمیدرضا رضوی، نقش جدید دانشگاه ها: ایجاد و توسعه SME های دانش بنیان، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۳۴] محمد نیرو، سید احمد صالحی مرند، نقش تحصیلات تکمیلی پژوهش محور در توسعه کارآفرینی دانش بنیان (مطالعه موردی: جهاد دانشگاهی)، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران، ۱۳۹۲.
- [۳۵] دولت کارآفرین، مجله صنعت و کارآفرینی، شماره ۵۷، ص ص ۲۲، ۱۳۹۰.
- [۳۶] مهدی مهدوی، زینب عذاری، بررسی میزان کارآفرینی مدیران سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و سازمان های تابع، فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۶۵-۶۶، ص ص ۱۳-۲۷، ۱۳۸۵.
- [۳۷] مجید سیاری و دیگران، سیاست ها، برنامه ها و عملکرد دولت در برنامه توسعه در رابطه با کارآفرینی، روزنامه بازار کار، جلد ۱۲، شماره ۶۹۲، ص ص ۸، ۱۳۹۱.
- [۳۸] علی جهانگیری، توسعه پایدار و کارآفرین در دولت، فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۵۸، ص ص ۴۵-۵۳، ۱۳۸۱.
- [۳۹] سید محمد اعرابی، غضنفری، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ۱۳۹۰.
- [۴۰] علی وحیدیان کامیاد، کاظم پوربدخشان، ارزیابی کارکنان سازمان صنایع و معادن خراسان، معاونت پژوهشی دانشگاه فردوسی، ۱۳۸۱.
- [۴۱] سمین حسینیان، سیده منور یزدی، حرفه مناسب شما چیست؟ جان هالند، ۱۳۷۶.
- [۴۲] محمد رحیم رهنما، برنامه راهبردی دانشگاه صنعتی قوچان، مجتمع آموزش عالی فنی و مهندسی قوچان، ۱۳۹۱.
- [۴۳] کاظم پوربدخشان، پایان نامه دوره DBA مدیریت استراتژیک با عنوان، ارائه الگوی مناسب کارآفرینی سازمانی برای دانشگاه مهندسی فناوری های نوین قوچان، موسسه آرمان، ۱۳۹۳.