



Identifying the Characteristics and Functions of Human Resource Management in Startups: A Systematic Literature Review

Aida Hamidi¹ , Ali Asghari Sarem² , Mostafa Rezaeirad³

Abstract

Background & Purpose: One of the most significant reasons for the failure of startups is their inability to manage their human resources effectively. It seems that one of the main roots of this failure stems from the lack of a coherent and useful body of knowledge regarding an appropriate model of human resource management in these companies. This study aims to identify the characteristics and specific functions of human resource management in startups using a systematic literature review methodology, in an effort to fill this research gap.

Methodology: In the present study, articles related to the research problem published between 2000 and 2023 were reviewed using a systematic literature review method. By adopting the six-step methodology of Kitchenham (2004), a total of 53 studies were eventually examined. The sources for this research were obtained from reputable scientific databases by searching for keywords that included combinations of the terms "Human Resource Management" and "Startups." To ensure the methodological quality of the sources, the Critical Appraisal Skills Programme (CASP) approach was employed in the selection of the studies. Additionally, Cohen's Kappa coefficient was used to enhance the reliability of the research.

Findings: The findings of this study indicate that the twenty characteristics of human resource management in startups can be categorized into two dimensions: behavioral characteristics (with an emphasis on soft HRM) and structural characteristics (with an emphasis on hard HRM). Additionally, the research findings suggest that in startups, human resource management can be conceptualized through ten specific functions, including: managing working conditions, individual strategic management, employee counseling and involvement, training and development, performance appraisal, performance-based rewards, recruitment, job design, employee retention, and maintaining employee records.

Conclusion: The theoretical contribution of this research is that it provides a coherent body of knowledge regarding the specifics of human resource management in startups and the functions of this critical system in such companies, thereby advancing the theoretical literature in this area. Startups face unique challenges due to limited resources and uncertainties, which makes human resource management in these companies significantly different from that in other types of companies. Human resource management in startups requires careful attention to the ten specific functions of HRM, tailored to the unique characteristics and context of these companies. Implementing the identified functions in startups can serve as a roadmap for improving the success rate of such companies in the startup business ecosystem.

Keywords: Business ecosystem, Startups, Functions of human resource management, Human resource management, Systematic literature review

Article Type:
Research-based

Corresponding Author:
Ali Asghari Sarem

© Authors

Received:
May 26, 2024

Received in revised form:
August 14, 2024

Accepted:
September 02, 2024

Published online:
September 29, 2024

Citation: Hamidi, Aida; Asghari Sarem, Ali & Rezaeirad, Mostafa (2024). Identifying the Characteristics and Functions of Human Resource Management in Startups: A Systematic Literature Review. *Journal of Human Resource Studies*, 14(3), 62-87. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2024.210045>

1. PhD Candidate, Department of Public Administration, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. E-mail: aida.hamidi2010@yahoo.com
2. Assistant Prof., Department of Management, Faculty of Management & Accounting, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. E-mail: a.sarem@basu.ac.ir
3. Assistant Prof., Department of Management, Faculty of Management & Accounting, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. E-mail: m.rezaeirad@basu.ac.ir



بازشناسی ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا: مرور نظام‌مند ادبیات

آیدا حمیدی^۱، علی اصغری صارم^۲، مصطفی رضایی راد^۳

چکیده

نوع مقاله: پژوهشی

نویسنده مسئول: علی اصغری صارم
© نویسندگان

زمینه و هدف: یکی از دلایل مهم شکست شرکت‌های نوپا، موفق نبودن آن‌ها در مدیریت مناسب منابع انسانی خود است. به نظر می‌رسد که یکی از ریشه‌های اصلی دست‌نیافتن به این موفقیت، از نبود بدنه دانشی منسجم و نافع در خصوص الگوی متناسب مدیریت منابع انسانی در این شرکت‌ها ریشه می‌گیرد. این پژوهش با استفاده از روش شناسی مرور نظام‌مند و با هدف بازشناسی ویژگی‌ها و کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا، به دنبال رفع این خلأ پژوهشی است.

روش: در پژوهش حاضر، مقاله‌های مرتبط با مسئله پژوهش، طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳ به روش مرور نظام‌مند ادبیات بررسی شدند. با اتخاذ روش شناسی شش مرحله‌ای کیچنهام (۲۰۰۴)، در نهایت ۵۳ پژوهش بررسی شد. منابع این پژوهش از پایگاه‌های منابع علمی معتبر و با جست‌وجوی ترکیب واژه‌های «مدیریت منابع انسانی» و «شرکت‌های نوپا»، به‌عنوان کلیدواژه به‌دست آمدند. به‌منظور اطمینان از کیفیت روش شناختی منابع، از رویکرد برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) در انتخاب پژوهش‌ها بهره گرفته شد. همچنین برای ارتقای پایایی پژوهش، از ضریب کاپای کوهن استفاده شده است.

یافته‌ها: طبق یافته‌های پژوهش ویژگی‌های بیست‌گانه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا در دو بُعد ویژگی‌های رفتاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی نرم) و ویژگی‌های ساختاری (با تأکید بر مدیریت منابع انسانی سخت) دسته‌بندی می‌شود. همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش، مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا را می‌توان در قالب ده کارویژه مشخص تصور کرد که عبارت‌اند از: مدیریت شرایط کاری، مدیریت استراتژیک فردی، مشاوره و مشارکت کارکنان، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، پاداش مبتنی بر عملکرد، استخدام، طراحی شغل و نگهداشت کارکنان و نگهداری سوابق کارکنان.

نتیجه‌گیری: سهم‌باری نظری این پژوهش آن است که بدنه دانشی منسجمی از مختصات مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا و کارویژه‌های این نظام مهم در این قبیل شرکت‌ها ارائه می‌کند و ادبیات نظری این حوزه را توسعه می‌دهد. شرکت‌های نوپا، به‌دلیل منابع محدود و عدم قطعیت‌ها با چالش‌های منحصر به فردی روبه‌رو هستند که همین موضوع سبب می‌شود مدیریت منابع انسانی در این شرکت‌ها، به‌طور چشمگیری با مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های دیگر متفاوت باشد. مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا نیازمند توجه دقیق به کارویژه‌های ده‌گانه مدیریت منابع انسانی متناسب با ویژگی‌های خاص و بافت ویژه این شرکت‌هاست. جاری‌سازی کارویژه‌های شناسایی شده در شرکت‌های نوپا، می‌تواند نقشه‌راهی برای ارتقای میزان موفقیت این قبیل شرکت‌ها در زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا باشد.

کلیدواژه‌ها: بوم‌زیست کسب‌وکار، شرکت‌های نوپا، کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی، مرور نظام‌مند ادبیات

دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۶
بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۴
پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۲
انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۰۸

استناد: حمیدی، آیدا؛ اصغری صارم، علی و رضایی راد، مصطفی (۱۴۰۳). بازشناسی ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا: مرور نظام‌مند ادبیات. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۴(۳)، ۶۲-۸۷.
DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2024.210045>

aida.hamidi2010@yahoo.com
a.sarem@basu.ac.ir
m.rezaeirad@basu.ac.ir

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. رایانامه:
۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. رایانامه:
۳. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. رایانامه:

<http://www.jhrs.ir>



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۳، پاییز، دوره ۱۴، شماره ۳، ص. ۶۲-۸۷

شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴

مقدمه

نظریه «مدیریت منابع انسانی مبتنی بر زمینه»^۱ مدعی است که مدیریت منابع انسانی در هر شرکت و سازمانی متناسب با عوامل درونی و بیرونی مترتب بر آن شرکت، مختصات ویژه‌ای به خود می‌گیرد. فامبرون، تیچی و دوانا^۲ (۱۹۸۴) این مفهوم را با ارائه «مدل تطبیقی»^۳ معرفی می‌کنند که در این مدل، تمام عوامل اثرگذار بر مدیریت منابع انسانی به دو دسته عوامل درونی شامل ساختار سازمانی، مأموریت و استراتژی سازمان و عوامل خارجی شامل عوامل اقتصادی، سیاسی و فرهنگی تقسیم می‌شود (به نقل از یگانه و سو^۴، ۲۰۰۸). بنابراین مدیریت منابع انسانی می‌تواند به‌عنوانی منویی از گزینه‌های انتخاب استراتژیک در نظر گرفته شود (شولر و جکسون^۵، ۱۹۸۷) که مجریان منابع انسانی، برای دستیابی و ارتقای اثربخش‌ترین کارویژه‌ها و فعالیت‌های منابع انسانی پیش‌روی خود دارند. بر اساس رهنمودهای این دو نظریه، به نظر می‌رسد که با توجه به ویژگی‌ها و چالش‌های منحصربه‌فرد «شرکت‌های نوپا»^۶، باید الگوی خاصی از مدیریت منابع انسانی برای این قبیل شرکت‌ها در نظر گرفته شود.

بهبود مستمر فضای کسب‌وکارهای نوپا، به‌عنوان اهرم نوآوری و توسعه در کشور و نماد ثبات اقتصادی (اوکرا، نپ و آگیزو^۷، ۲۰۱۸)، می‌تواند شاهدهی برای تحقق رشد اقتصادی پایدار و اشتغال‌زا در کشور باشد. راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکارهای نوپا، به‌عنوان یکی از بنیان‌های اقتصاد دانش‌بنیان (صفری، الوانی، زارعی متین و صفری، ۱۴۰۱)، یکی از ارکان توسعه اقتصادی در دنیای امروزی معرفی شده است. کشور ما هم که در آغاز راه رشد اقتصادی شتابان بر اساس سیاست‌های ابلاغی نظام، از جمله سیاست‌های کلی اشتغال قرار دارد، توسعه شرکت‌های نوپای را یکی از عوامل تقویت‌کننده این رشد شتابان و کاهش فشار بر دولت در بخش اشتغال زایی (پورتی، فهمی و سوروسو^۸، ۲۰۱۹) در نظر گرفته است. با وجود اهمیت زیاد شرکت‌های نوپا در توسعه اقتصاد دانش‌بنیان، مطالعات از آن حکایت می‌کند که میزان شکست این شرکت‌ها بسیار است و تعداد کمی از این شرکت‌ها موفق می‌شوند که مراحل رشد خود را تا مرحله بلوغ سازمانی برسانند (سانتیبان، مورالس، بایونا و مورالس^۹، ۲۰۲۳؛ ۱۱۱؛ کالیناسوندارام^{۱۰}، ۲۰۱۸؛ هایدرو و لوسیه^{۱۱}، ۲۰۱۶).

یکی از دلایل بسیار مهمی که برای شکست شرکت‌های نوپا مطرح شده است، ناتوانی آن‌ها در تأمین، نگهداشت و توسعه منابع انسانی شایسته است. تأمین و نگهداشت کارکنان در این شرکت‌ها که بیشتر کارکنانشان از نسل زد هستند، با پیچیدگی‌های بیشتری همراه است (اکبری، قلی‌پور و نرگسیان، ۱۴۰۲). به عبارت بهتر، ناتوانی شرکت‌های نوپا در ایجاد کارویژه‌های متناسب با ویژگی‌های این قبیل شرکت‌ها، به عدم موفقیت و افول این شرکت‌ها منجر خواهد شد (نیکام،

-
1. Human resource management in the context
 2. Fombrun, Tichy & Devanna
 3. Matching Model
 4. Yeganeh & Su
 5. Schuler & Jackson
 6. Startup Companies
 7. Okrah
 8. Purti, Fahmi & Suroso
 9. Santisteban, Morales, Bayona & Morales
 10. Kalyanasundaram
 11. Hyder & Lussier

لاهوتهی و ری^۱، ۲۰۲۳). بنابراین به نظر می‌رسد که برای موفقیت این شرکت‌ها، لازم است سازوکارهای مدیریت منابع انسانی در آن‌ها، متناسب با ویژگی‌های این قبیل شرکت‌ها تعدیل و به کار گرفته شود. به این موضوع مهم، در بند ۱۰ سیاست‌های کلی اشتغال با تأکید بر لزوم حمایت و پشتیبانی از شرکت‌های نوپا و در بندهای ۲، ۶ و ۱۳ با اشاره به تناسب منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در این شرکت‌ها توجه شده است.

به نظر می‌رسد یکی از چالش‌های بسیار مهمی که ادبیات و عمل مدیریت منابع انسانی، امروزه با آن دست به گریبان است، ایجاد تناسب در شکل و ماهیت خود با شرکت‌های نوپاست. به بیان بهتر، ویژگی و چگونگی اجرای کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی، ممکن است متناسب با نوع و ماهیت سازمان‌ها و شرکت‌ها متفاوت باشد. برای مثال، شیوه کارمندیابی در شرکت بزرگ مقیاس، ممکن است با شیوه همین کارویژه در شرکت نوپا متفاوت باشد. سابقه کوتاه شرکت‌های نوپا (وسلوسکی، نیکونوروا، ناتالیا، بیتکینا و استپانوف^۲، ۲۰۱۷) و نیز، وجود ابهام در مدل کسب‌وکار این شرکت‌ها که از ویژگی‌های ذاتی آن‌ها به‌شمار می‌آید (کولمان، استوکمان، هنسلک و کنسبوک^۳، ۲۰۱۶)، سبب شده است تا اغلب پژوهش‌های انجام شده در حوزه شرکت‌های نوپا بر راه‌اندازی این شرکت‌ها، ارائه راه‌کارهای ثابت بخشی به مدل کسب‌وکار، تأمین منابع مالی و روش‌های توسعه بازار و بازاریابی متمرکز شوند و با وجود پژوهش‌های پراکنده کمابیش چشمگیر در مدیریت منابع انسانی این شرکت‌ها، پژوهش منسجمی ارائه نشود که به شناسایی ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی در این شرکت‌ها و ارائه مختصات کارویژه‌های منابع انسانی در آن‌ها اقدام کرده باشد و نوعی خلأ پژوهشی در این حوزه احساس شود.

البته شایان ذکر است که در برخی یادداشت‌های غیررسمی و وبلاگ‌های محدود، تلاش شده است تا راه‌کارهای منابع انسانی سنتی، به حوزه شرکت‌های نوپا متصل شود، با وجود این بدنه دانشی منسجمی که به‌صورت نظام‌مند و با کمک روش‌شناسی‌های معتبر علمی به این مهم پرداخته باشد، وجود ندارد. علاوه بر آن، در حال حاضر، دانش مدیریت منابع انسانی موجود که در دهه ۱۹۹۰ به بلوغ خود می‌رسد، بیشتر بر شرکت‌های متوسط و بزرگ متمرکز است و دانش کمتری در خصوص ویژگی‌ها و کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا وجود دارد که ضرورت پژوهش در این زمینه و ارائه اقدام‌های مدیریت منابع انسانی مؤثر متناسب با نیازهای خاص آن‌ها (بوش، هولمستروم، بیورک و لیونگ‌بلاد^۴، ۲۰۱۳) را دوچندان می‌کند. بنابراین در این مقاله تلاش شده است تا با روش‌شناسی مرور نظام‌مند، دانش پراکنده موجود در حوزه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا، در قالب یک بدنه دانشی منسجم و با ارائه کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا و بیان ویژگی‌های این کارویژه‌ها در این قبیل شرکت‌ها در محور توجه و بحث قرار گیرد.

پیشینه نظری پژوهش

مطرح شدن اصطلاح شرکت‌های نوپا به سال ۱۵۵۰ باز می‌گردد؛ اما نخستین بار در سال ۱۹۷۶ این اصطلاح در معنای «شرکت تازه‌تأسیس» در مجله فوربز به کار رفت (نجفی، ایراندوست، سلطان پناه و شیخ احمدی، ۱۳۹۸: ۴). هیچ تعریف

-
1. Nikam, Lahoti & Ray
 2. Veselovsky, Nikonorova, Natal'Ya, Bitkina & Stepanov
 3. Kollmann, Stöckmann, Hensellek & Kensbock
 4. Bosch, Holmström, Björk & Ljungblad

عمومی‌ای برای شرکت‌های نوپا وجود ندارد. بر اساس تعاریف متعدد، شرکت‌های نوپا به شرکت‌های تازه تأسیس یا کارآفرینی گفته می‌شود که در مرحله تحقیق و توسعه بازار هستند که در جریان آن، یک ایده خام با تلاش گروهی، به تولید یک محصول می‌انجامد و زمینه‌ای برای فروش آن محصول فراهم می‌شود (نجفی و همکاران، ۱۳۹۸).

بر اساس تعریف استیو بلنک شرکت نوپا، نهادهی انسانی است که برای خلق محصول یا خدمتی نو در شرایط عدم قطعیت بسیار ساخته می‌شود (شهرابی، اشرفی و عباسی، ۱۳۹۸). اساس اصلی نوپا بودن، ایده‌پردازی و نوآوری بودن آن است. به همین دلیل است که بسیاری معتقدند یک استارت‌آپ واقعی رقیب ندارد؛ اما آنچه باعث تفکیک نوپاها از یکدیگر می‌شود، ویژگی‌های رفتار مؤسس و سبک مدیریتی اداره این شرکت‌هاست (وسلوسکی و همکاران، ۲۰۱۷). شرکت‌های نوپا باید به‌گونه‌ای مدیریت شوند تا در شرایط عدم اطمینان شدید، بتوانند محصولات یا خدماتی را ایجاد و توسعه دهند (باخوری^۱، ۲۰۲۱).

گفته می‌شود که شرکت‌های نوپا هنوز در وضعیت ابهام قرار دارند و مدل کسب‌وکار خود را کشف نکرده‌اند (کولمان و همکاران، ۲۰۱۶). وسلوسکی و همکاران (۲۰۱۷) مشخصه شرکت‌های نوپا را سابقه نسبتاً کوتاه و فعالیت عملیاتی با رشد سریع، در مرحله اولیه و جهت‌گیری به سمت بازار بین‌المللی آینده‌نگر که اغلب نیز نامشخص است، می‌داند. کلاچمر چالپا، هوروات و لالیچ^۲ (۲۰۱۴) ویژگی مهم دیگر شرکت‌های نوپا را خلق نوآوری و تمایل روزافزون به این مهم می‌داند (سیدجوادین، ۱۳۹۸). ویژگی‌هایی که در تعاریف شرکت‌های نوپا به آن اشاره شد و معیارهایی که برای این دسته از شرکت‌ها برشمرده شدند، به نظر می‌رسد که به نوع خاصی از مدیریت منابع انسانی نیاز داشته باشند.

همان‌طور که مشخص است، مفهوم مدیریت منابع انسانی، در اواسط دهه ۱۹۹۰ شکل گرفته است. امروزه، منابع انسانی یکی از سرمایه‌های بسیار مهم در سازمان و منبع مزیت رقابتی پایدار (اصغری صارم، دانایی فرد، قلی‌پور و فانی، ۱۳۹۳). به‌شمار می‌رود و راه کارهای زیادی برای به‌کارگیری بهینه و مؤثر اقدام‌های این افراد صورت می‌گیرد (اسلامی و خدایاری، ۱۴۰۱). هدف غایی مدیریت منابع انسانی، به‌عنوان سیاست‌ها، اقدام‌ها و سیستم‌های تأثیرگذار بر رفتار، نگرش و عملکرد کارکنان (نوئه، هالنبک، گرهارت و رایت^۳، ۲۰۱۹)، بهبود بهره‌وری در سازمان است (بهات^۴، ۲۰۱۶). ارتقای عملکرد سازمانی جزء اولویت‌های همیشگی مدیران است و منابع انسانی در این زمینه نقشی بی‌بدیل دارد (نیکخواه تکمه‌دش، حسینی و صنوبر، ۱۳۹۸). نظام مدیریت منابع انسانی، به‌طور مداوم تلاش می‌کند تا ابهام‌های مربوط به حمایت از تصمیم‌گیری مؤثر را به حداقل برساند (یزدان‌شناس، دهقانان، محمودزاده و دباغی‌پور، ۱۴۰۳). برخی از نقش‌های اصلی مدیریت منابع انسانی عبارت‌اند از: آموزش و توسعه، سازمان‌دهی، طراحی شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی، انتخاب کارمندان و بیمه‌ها، سیستم‌های اطلاعاتی، پاداش و مزایا، مشاوره و روابط کار (پارسیان^۵، ۲۰۱۷). انجام درست و دقیق این نقش‌ها، به افزایش قابلیت اتکای اطلاعات و داده‌های در حال گردش در سازمان منجر می‌شود (بازیان، پیران‌نژاد و نرگسیان، ۱۴۰۰).

اما باید توجه شود که لازم است شکل و ماهیت مدیریت منابع انسانی با ویژگی‌های شرکت یا سازمانی که در آن

1. Bukhori
2. Klačmer , Horvat& Lalić
3. Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright
4. Bhat
5. Parsehyan

جاری‌سازی می‌شود، تناسب داشته و هم‌سو و هم‌راستا با ماهیت و اندازه آن سازمان و شرکت باشد. سازمان‌های امروزی دریافته‌اند که شور و انگیزش کارکنان در سازمان و مدیریت و رهبری شورانگیز منابع انسانی سازمان، می‌تواند منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان باشد (بیکی دمنه، علامه، اعتباریان خوراسگانی و شریفی، ۱۴۰۲). اما آنچه این امر را ممکن است با چالش مواجه کند، پیدا کردن ویژگی مناسب کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی متناسب با ویژگی‌های کارکنان و ساختار و اندازه سازمان مدنظر است. منظور از کارویژه‌ها یا کارکردهای مدیریت منابع انسانی، تمام وظایفی است که مدیریت منابع انسانی برای اداره سرمایه‌های انسانی خود اعمال می‌کند. این کارکردها ممکن است در یک یا همه حوزه‌های منابع انسانی مطرح شود. بر اساس مدل راهبردی مدیریت منابع انسانی، می‌توان این کارکردها را در جذب و به‌کارگیری، آموزش و پرورش، انگیزش و نگهداری، دسته‌بندی کرد (حسینی، ۱۳۹۶).

در بیان اهمیت مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا، می‌توان چنین اذعان کرد که استراتژی‌های منابع انسانی، در موفقیت و پایداری شرکت‌های نوپا نقش مهمی دارند. در دسترس بودن و کیفیت سرمایه انسانی برای شرکت‌های نوپا برای اجرای پژوهش و توسعه، هدایت نوآوری و تسریع رشد حیاتی است (سینگ و سوهرمانیا^۱، ۲۰۲۰). علاوه بر این، ارائه مزایای منابع انسانی در شرکت‌های نوپا، تحت تأثیر شرایط خاصی مانند کل دارایی، میزان دانش بنیان‌گذار، تجربه صنعت و تجربه راه‌اندازی است (شیانگ و خو^۲، ۲۰۱۹). این شرایط استراتژی‌ها و مزایای بلندمدت منابع انسانی ارائه شده توسط شرکت‌های نوپا را شکل می‌دهند (شیانگ و خو، ۲۰۱۹). تأثیر استراتژی‌های منابع انسانی بر عملکرد نوپاها مثبت و شایان توجه است (جوینا و ماثارو^۳، ۲۰۲۱).

شرکت‌های نوپا با درک اهمیت مدیریت مؤثر منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی مانند استخدام و آموزش را اولویت‌بندی می‌کنند. با این حال، شرکت‌های نوپا به دلیل اندازه کوچک‌تر و سرمایه و منابع محدود، در مقایسه با شرکت‌های بزرگ‌تر با چالش‌هایی مواجهند. با وجود این چالش‌ها، پژوهش‌ها نشان داده است که استراتژی‌های منابع انسانی می‌توانند به‌طور چشمگیری به موفقیت شرکت‌های نوپا کمک کنند (جوینا و ماثارو، ۲۰۲۱). بدیهی به نظر می‌رسد که سرمایه انسانی و چگونگی مدیریت این سرمایه‌های انسانی، عاملی حیاتی در پایداری کسب‌وکارهای نوپاست (ریدوان، راتنامیاسیه و سپتیوان^۴، ۲۰۲۲). بنابراین استفاده از اصول ناب و روش‌شناسی‌های چابک در مدیریت منابع انسانی آن‌ها ضروری است و باید یک مدل تصمیم‌گیری اثربخش، در زمینه مدیریت منابع انسانی شرکت‌های نوپا ارائه شود (بوش و همکاران، ۲۰۱۳) که بتواند به مدیران این شرکت‌ها در ارتقای میزان موفقیت و بقای آن‌ها کمک کند.

پیشینه تجربی پژوهش

از آنجایی که این پژوهش از نوع مرور نظام‌مند ادبیات است، پیشینه تجربی پژوهش، در واقع همان داده‌هایی است که برای پاسخ به سؤال پژوهشی استفاده شده است. با وجود این، در جدول ۱ چکیده‌ای از یافته‌ها و نتایج برخی پژوهش‌های مرتبط ارائه شده است. تفسیر پیشینه تجربی پژوهش در ادامه و در بخش یافته‌ها به‌صورت مبسوط بیان خواهد شد.

-
1. Singh & Subrahmanya
 2. Xiang & Xu
 3. Juneja & Matharu
 4. Ridwan, Ratnamiasih & Septiawan

جدول ۱. مختصری از پیشینه پژوهشی

نویسنده و سال	یافته‌ها و نتایج پژوهش
دوبی ^۱ (۲۰۲۳)	یکی از جنبه‌های مهم مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا، استفاده از تجزیه و تحلیل منابع انسانی است.
چیرا، کوساکو، ماتوشکوا و گرگار ^۲ (۲۰۲۳)	کسب سرمایه انسانی و اجرای سیاست‌ها و شیوه‌های مناسب منابع انسانی که از مشارکت و حفظ کارکنان در مراحل اولیه پشتیبانی می‌کند، به‌طور شایان توجهی برای عملکرد و بهره‌وری شرکت در بلندمدت مفیدتر است.
شاهو ^۳ (۲۰۲۳)	مدیریت منابع انسانی به افزایش عملکرد کارکنان و رشد شرکت‌های نوپا کمک می‌کند.
سان، لی و لی ^۴ (۲۰۲۳)	یافته‌های این مطالعه از نقش میانجی رفتارهای اشتراک دانش در رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و جنبه‌های قابلیت نوآوری حمایت می‌کند.
ریدوان و همکاران (۲۰۲۲)	سرمایه انسانی عاملی حیاتی در پایداری کسب‌وکارهای نوپاست. نقش دولت در حمایت از شکل‌گیری سرمایه انسانی در شرکت‌های نوپا بسیار مهم است.
ساپوترا ^۵ (۲۰۲۲)	شناخت سیستم‌های اطلاعات مدیریت به‌ویژه منابع انسانی، سخت افزار و پایگاه‌های اطلاعاتی برای ایجاد اطلاعات برای شرکت ضروری است.
هنانده، النجداوی، المنصور و الرحیل ^۶ (۲۰۲۱)	بین ذهنیت‌های کارآفرینی و قصد راه‌اندازی شرکت‌های نوپا رابطه معنادار وجود دارد.
جوینا و مثارو (۲۰۲۱)	استخدام و آموزش به‌ویژه استراتژی‌های منابع انسانی برای شرکت‌های نوپا بسیار مهم است.
کولکارنی، موتککار و اینگالاجی ^۷ (۲۰۲۱)	نتایج مطالعه چالش‌های مربوط به توسعه مهارت‌های کارکنان را نشان می‌دهد و اهمیت برنامه‌های مشارکت کارکنان برای رشد منابع انسانی در شرکت‌های نوپا را منعکس می‌کند.
لانکر، نوکارت، اودنارت و کاردون ^۸ (۲۰۲۰)	شناخت چالش‌ها و نیازهای منحصر به فرد شرکت‌های نوپا در مدیریت منابع انسانی مهم است و به‌طور کلی، مدیریت منابع انسانی نقشی حیاتی در پرورش فرهنگ نوآوری و هدایت موفقیت شرکت‌های نوپا ایفا می‌کند.
خادمی کله لو و صاحبکار خراسانی (۱۴۰۱)	جبران خدمات و انگیزش؛ آموزش، توسعه و ایجاد محیط یادگیری؛ تیم‌سازی و مشارکت؛ مدیریت ارزیابی عملکرد؛ مدیریت استعداد؛ حفظ و ارتقای کارکنان دانشی؛ شناسایی، جذب و استخدام و سیاست منابع انسانی به‌ترتیب در زمره مهم‌ترین کارکردهای مدیران منابع انسانی شرکت‌های دانش‌بنیان و نوآور قرار دارند.
رضایی، اکبری و کریمی (۱۴۰۱)	شبکه نوآوری در استارت‌آپ‌ها شامل پنج مقوله شرایط علی (عوامل محیطی، نوآوری باز، ویژگی‌های منابع انسانی)، استراتژی (سیاست نوآوری، بازسازی مستمر)، شرایط مداخله‌ای (کنشگران، تسهیلگران)، شرایط زمینه‌ای (سبک، مباحث مرتبط با اعضا، خصوصیات ساختاری، ارزش مشترک، استراتژی، سیستم‌های سازمانی) و پیامدها (پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی، پیامدهای محیطی) است.
سیدجوادین، حسنقلی پور یاسوری، مانیان و آسترکی (۱۴۰۰)	پیاده‌سازی مدل مدیریت منابع انسانی خاص شرکت‌های نوپا، باعث پیشینه‌شدن سرعت رشد استارت‌آپ‌ها و توسعه ویژگی‌های تعاملی شاغلان این شرکت‌ها شده و مزیت رقابتی مناسبی برای آن‌ها در زیست بوم شرکت‌های نوپا ایجاد می‌کند.

1. Dubey
2. Çera, Kusaku, Matošková & Gregar
3. Sahoo
4. Than, Le & Le
5. Saputra
6. Hanandeh, Alnajdawi, Almansour & Elrehail
7. Kulkarni, Mutkekar & Ingalagi
8. Lancker, Knockaert, Audenaert & Cardon

مرور انتقادی پیشینه

وجود پژوهش‌هایی که در پیشینه نظری و تجربی مرور شدند، تشکیک در درستی این ادعا را رد می‌کند که مدیریت منابع انسانی مؤثر، یکی از دلایل بسیار مهم موفقیت و پایداری شرکت‌های نوپاست. با وجود این، علی‌رغم این تأکید ویژه در ادبیات نظری بر اهمیت مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا، به نظر می‌رسد که بدنه دانشی در این حوزه یا نوعی خلأ مواجه است. به عبارت دیگر، بازنمایی ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا و ارائه مختصات کارویژه‌های آن در این شرکت‌ها در قالب یک بدنه دانشی منسجم هنوز نیازمند پژوهش‌های بیشتری است.

مرور ادبیات پژوهشی حوزه مدیریت منابع انسانی نشان می‌دهد که دانش مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های متوسط و بزرگ از غنای کمابیش مناسبی برخوردار بوده و مطابق الگوهای مشخصی تنظیم شده است. با این حال، این موضوع در خصوص شرکت‌های نوپا، غنای کمتری دارد و به آن کمتر پرداخته شده است. به عبارت دیگر، دانش موجود در حوزه مدیریت منابع انسانی شرکت‌های نوپا، به صورت پراکنده و بدون انسجام در حول نوعی الگوی مشخص در ادبیات نظری و پیشینه مستتر شده که لازم است این ادبیات مستتر، در قالب نوعی الگوی شفاف از دل ادبیات استخراج شود. پژوهش حاضر یکی از گام‌های این مسیر را پیش‌رو دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد کیفی و با استفاده از مرور نظام‌مند ادبیات انجام شده است. در این پژوهش، از دستورالعمل معرفی شده برای مرور نظام‌مند کیچنهام^۱ (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پروتکل مشتمل است بر شش مرحله که عبارت‌اند از: ۱. طراحی پرسش‌های پژوهش بر اساس اهداف و مسائل؛ ۲. شناسایی منابع اطلاعاتی؛ ۳. فرایند ارزیابی و انتخاب منابع؛ ۴. ارزیابی کیفیت منابع؛ ۵. استخراج داده‌ها؛ ۶. تحلیل یافته‌ها بر اساس پرسش‌های پژوهش (کیچنهام، ۲۰۰۴). در ادامه، به تشریح اقدام‌های انجام شده در هر یک از مراحل مرور نظام‌مند در قالب یافته‌ها، پرداخته می‌شود.

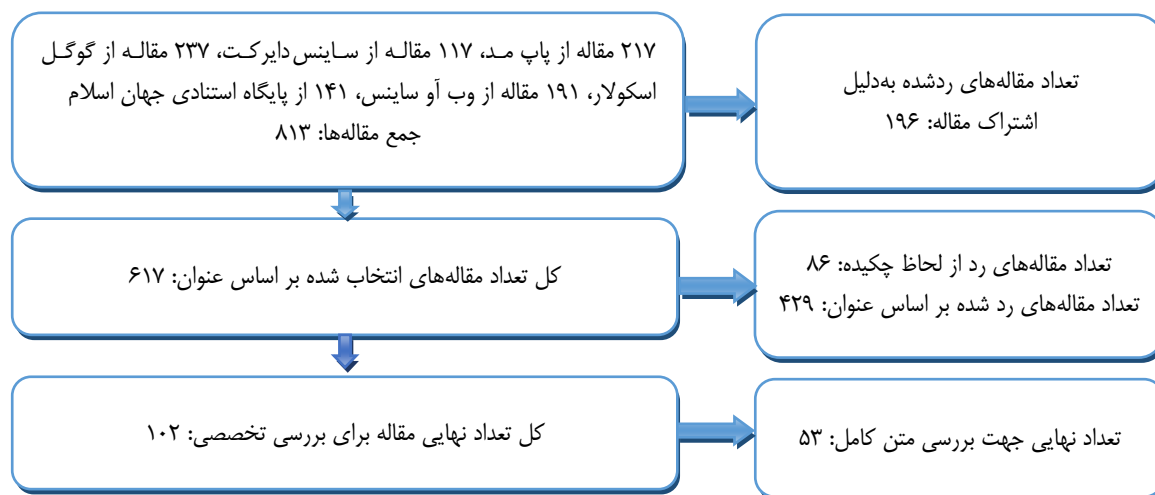
شایان ذکر است که این روش‌شناسی از آن جهت انتخاب شد که با وجود حجم چشمگیری از پژوهش‌ها و مقاله‌های معتبر علمی انجام شده در حوزه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا، به دلیل نبود یکپارچگی میان این پژوهش‌ها، بدنه دانشی منسجمی از الگوی مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا وجود ندارد و این روش‌شناسی، به خصوص در این مواقع و برای انسجام‌بخشی به پژوهش‌های زیاد در یک حوزه مطالعاتی خاص سودمندی چشمگیری دارد. روش نام‌برده می‌تواند در انسجام‌بخشی، ادغام و ارائه تصویری بزرگ‌تر از نتایج پژوهش‌های گذشته در حول یک موضوع مشخص، سهم بسزایی داشته باشد (احمدی، عسگری و صوفیابادی، ۱۴۰۲). در ادامه به شرح مراحل هر یک از گام‌های شش‌گانه این روش‌شناختی پرداخته می‌شود.

گام ۱. سؤال پژوهش: سؤال پژوهش حاضر عبارت است از: ویژگی‌ها و کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا کدام است؟

گام ۲. شناسایی منابع اطلاعاتی: با استفاده از روش مرور نظام‌مند ادبیات، مقالات معتبر و مرتبط به موضوع

پژوهش‌شناسایی شدند. از آنجایی که ظهور پدیده شرکت‌های نوپا و دانش‌پیرامون آن‌ها، به حدود ۲۰ سال اخیر برمی‌گردد، محدوده زمانی سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳ برای جست‌وجوی منابع علمی در نظر گرفته شد. برای یافتن منابع، از پایگاه‌ها و بانک‌های اطلاعاتی معتبر مرسوم و در دسترس شامل پایگاه اطلاعاتی استنادی جهان اسلام^۱ برای منابع فارسی و پایگاه‌های اطلاعاتی - استنادی گوگل اسکالر^۲، ساینس دایرکت^۳، پابمد^۴ و وب آو ساینس^۵ برای منابع انگلیسی استفاده شد که بسیاری از مجله‌های معتبر در حوزه مدیریت منابع انسانی و حوزه‌های مرتبط با شرکت‌های دانش‌بینان در این پایگاه‌ها نمایه می‌شوند. کلیدواژه‌های مورد استفاده برای جست‌وجو شامل «مدیریت منابع انسانی» و معادل‌های معنایی این اصطلاح (مانند مدیریت سرمایه انسانی، مدیریت نیروی انسانی و...) و «شرکت‌های نوپا» و ترکیب‌های مختلف این دو اصطلاح و البته معادل انگلیسی آن‌ها بود.

گام ۳. فرایند ارزیابی و انتخاب منابع (غربالگری): در شکل ۱ می‌توان خلاصه‌ای از فرایند غربال‌گری را همراه با نتایج به‌دست‌آمده مشاهده کرد. در این پژوهش و به‌منظور ارتقای اعتبار روش‌شناسی، از رویکرد برنامه‌مهارت‌های ارزیابی حیاتی^۶ (که شامل معیارهای ارزش پژوهش، بیان روشن یافته‌ها، دقت تحلیل، ملاحظات اخلاقی، انعکاس‌پذیری، رویه‌های جمع‌آوری داده‌ها، حساسیت‌های نمونه‌برداری، طرح پژوهش، منطق پژوهش و اهداف پژوهش است) کمک گرفته شد. در ابتدا و با جست‌وجوهای انجام شده ۸۱۳ مقاله یافت شد. از این تعداد مقاله، ۱۹۶ مقاله با هم‌پوشانی داشتند که از فرایند مطالعه خارج شدند. پس از غربال کردن مقاله‌ها توسط پژوهشگران، ۶۱۷ مقاله براساس عنوان انتخاب شد که از این تعداد، ۸۶ مقاله بر اساس چکیده و ۴۲۹ مقاله براساس عنوان رد شد. ۱۰۲ مقاله به‌صورت تخصصی بررسی و در نهایت متن کامل ۵۳ مقاله باقی‌مانده از بررسی تخصصی مقاله‌ها انتخاب شد.



شکل ۱. خلاصه‌ای از نتایج جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب

1. ISC
2. Google Scholar
3. Science Direct
4. PubMed
5. Web of Science
6. Critical Appraisal Skills Program (CASP)

گام ۴. ارزیابی کیفیت منابع: به منظور بررسی و اطمینان از کیفیت منابع از رویکرد برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی بهره گرفته شد. برای هر مقاله، بر اساس ده معیار ذکر شده توسط این رویکرد، امتیازی بین ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد. بر اساس مقیاس ۵۰ امتیازی برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی، سیستم امتیازبندی خیلی خوب (۴۱-۵۰)، خوب (۳۱-۴۰)، متوسط (۲۱-۳۰)، ضعیف (۱۱-۲۰)، خیلی ضعیف (۱-۱۰) برای درجه کیفیت روش شناختی در نظر گرفته شد. امتیاز هر مقاله ای که پایین‌تر از امتیاز خوب (پایین‌تر از ۳۱) بود، در این پژوهش حذف شد (کانیلز و ون دن بوش، ۲۰۱۱). در پایان این فرایند ۵۳ مقاله باقی‌مانده جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد.

همچنین در مرحله کدگذاری، از خبرگان درخواست شد تا فرایند کدگذاری مجدد را انجام دهند. گفته می‌شود که چنانچه نظرهای دو نفر در خصوص کدهای احصا شده هم‌گرا باشد، پایایی تأیید می‌شود (خواستار، ۱۳۸۸). برای ارزیابی هم‌گرا بودن کدهای احصا شده از ضریب کاپای کوهن با نرم‌افزار اس‌پی‌اس نسخه ۲۲ استفاده شده است. هنگامی که ضریب کاپا کمتر از ۰/۲ باشد، بیانگر توافق ضعیف، بین ۰/۲ تا ۰/۴ متوسط، ۰/۴ تا ۰/۶ نسبتاً زیاد، ۰/۶ تا ۰/۸ زیاد و بیشتر از ۰/۸ تقریباً کامل است. نتایج محاسبه آماره کاپا در جدول ۲ ارائه شده است. ضریب کاپا ۰/۶۷ بیانگر توافق نسبتاً مناسب است و علاوه‌براین سطح معناداری کمتر از ۰/۲ نیز بیانگر ارتباط بین کدگذاری‌های صورت گرفته روی سند منتخب است. جدول ۲ نتیجه یکی از این بررسی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. آزمون مقایسه کدگذاری‌های پژوهشگر و یک خبره روی یکی از اسناد منتخب

مقدار	انحراف معیار برآوردی	تخمین T	سطح معناداری
درجه توافق کاپا	۰/۱۲	۴/۲۹	۰/۰۰

گام ۵. استخراج داده‌ها: در این مرحله محتوای مقاله‌ها به‌دقت مطالعه و در چارچوب سؤال پژوهش، اطلاعات لازم از مقاله‌های استخراج شد. بررسی‌ها نشان داد که از میان پژوهش‌های مذکور، ۶ مقاله به‌روش کیفی، ۱۴ مقاله به‌صورت مروری و ۵ مقاله به‌شکل مقطعی انجام شده است. همچنین ۳۵ مقاله به‌طور مشخص، مفهوم و ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی را بررسی کرده است. ۱۱ مقاله به مقوله ویژگی شرکت‌های نوپا و اهمیت آن‌ها و ۶ مقاله به بررسی انواع شرکت‌های نوپا و مدیریت منابع انسانی در آن‌ها پرداخته است. ۹ مقاله به‌صورت ویژه در خصوص مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا بحث کرده‌اند. ۸ مقاله به‌شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا و ۸ مقاله نیز به چالش‌های مدیریت منابع انسانی این شرکت‌ها اشاره کرده‌اند. دسته‌بندی محتوای این پژوهش‌ها در ادامه ارائه خواهد شد.

پس از بررسی متن کامل ۵۳ مقاله منتخب و تحلیل مطالب آن‌ها، یافته‌های پژوهش در سه لایه کدگذاری شدند. برای این کدگذاری ابتدا از متن مقاله کدهای مرتبط با ویژگی‌ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی استخراج شدند. سپس این کدها به‌صورت ویژگی‌های رفتاری و ساختاری مدیریت منابع انسانی و نیز عنوان کارویژه‌های ده‌گانه مدیریت منابع انسانی در آن‌ها دسته‌بندی شد. ویژگی‌های شناسایی شده در دو محور نرم و سخت قرار گرفت و ده کارویژه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا نیز مقوله‌بندی شدند که در بخش یافته‌ها به تفصیل پیرامون آن‌ها بحث خواهد شد. نتیجه این کدگذاری در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. کدگذاری مربوط به کارویژه‌های ده‌گانه و ویژگی‌های بیست‌گانه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا

مقوله فراگیر	کدهای نهایی	کدهای خام	منابع استخراج کدها
کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا	استخدام و گزینش	فرم درخواست رسمی؛ مصاحبه رسمی؛ کار کردن	لانکر و همکاران ۲۰۲۰؛ سینگ، جودیس، کیریچی و گرازیانو ^۱ ، ۲۰۲۰؛ لانکر و همکاران ۲۰۲۱؛ دونت، گارسیا پارادو و پابلو ^۲ ، ۲۰۱۵؛ جبالی و مسچیتی ^۳ ، ۲۰۲۰؛ دوو و شپیتون ^۴ ، ۲۰۱۹؛ نگوین، تران و ترانگ ^۵ ، ۲۰۲۳
		استفاده از حداقل یکی از استخدام‌های رسمی زیر	کورادو ^۶ ، ۲۰۱۸؛ چو و مک لین ^۷ ، ۲۰۰۸؛ ریدوان و همکاران، ۲۰۲۰؛ لانکر و همکاران ۲۰۲۱
		به‌کارگیری شیوه‌های نرم جذب	ناسیمنتو ^۸ ، ۲۰۱۷
		تطابق بین فرد با شغل و شغل با فرد	ناسیمنتو، ۲۰۱۷
	ارزیابی عملکرد	حداقل ارزیابی رسمی اکثر کارکنان اصلی سالانه	لانکر و همکاران ۲۰۲۱؛ روتنبرگ، هال و تنگ ^۹ ، ۲۰۱۶؛ جبالی و مسچیتی، ۲۰۲۰؛ بوش و همکاران، ۲۰۱۳؛ لانکر و همکاران، ۲۰۲۰
		استفاده از برخورد سریع و به‌موقع	مک‌گریک، لپیهان و هارت ^{۱۰} ، ۲۰۱۵
		روشی به نام «کارمند نمونه ماه»	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
	پاداش مبتنی بر عملکرد	هر گونه پرداخت مرتبط با عملکرد (پرداخت شایستگی یا پرداخت توسط نتایج)	چادویک، وی، گری و تاکر ^{۱۱} ، ۲۰۱۳؛ هارنی و الخلف ^{۱۲} ، ۲۰۲۰
		طرح‌های مالکیت اشتراکی کارکنان	چادویک و همکاران، ۲۰۱۳؛ هارنی و الخلف، ۲۰۲۰
		پرداخت مربوط به سود	چادویک و همکاران، ۲۰۱۳؛ هارنی و الخلف، ۲۰۲۰
آموزش و توسعه	برنامه رسمی مقدماتی برای کارمندان اصلی جدید	رد و اسمیت ^{۱۳} ، ۲۰۰۰	
	آموزش رسمی خارج از کار	کوئنتری و کیتانا ^{۱۴} ، ۲۰۲۲؛ هارنی و الخلف ۲۰۲۰؛ پرکین ^{۱۵} ، ۲۰۱۸؛ لانکر و همکاران ۲۰۲۰؛ لیو، چاو، ژانگ و هوانگ ^{۱۶} ، ۲۰۱۹؛ دی وین و سلز ^{۱۷} ، ۲۰۱۰؛ دونت و همکاران ۲۰۱۵	

1. Singh, Giudice, Chierici & Graziano
2. Donate, Garcia-Pardo & Pablo
3. Jebali & Meschitti
4. Do & Shipton
5. Nguyen, Tran & Trung
6. Curado
7. Cho & McLean
8. Nascimento
9. Rothenberg, Hull & Tang
10. McGuirk, Lenihan & Hart
11. Chadwick, Way, Gerry & Thacker
12. Harney
13. Reid & Smith
14. Koentary & Qitna
15. Perkin
16. Liu, Chow, Zhang & Huang
17. Winne & Sels

مقوله فراگیر	کدهای نهایی	کدهای خام	منابع استخراج کدها
صدای کارکنان، مشاوره و مشارکت و به اشتراک گذاری اطلاعات		آموزش غیررسمی در حین کار	مک‌گریک و همکاران ۲۰۱۵؛ کوئنتاری و کیتانا، ۲۰۲۲
		نماینده مستقل غیر اتحادیه	لانکر و همکاران ۲۰۲۰؛ سینگ و همکاران ۲۰۲۰؛ لانکر و همکاران ۲۰۲۱
		کمیته‌های مشورتی مشترک یا نوعی از فرایند مشاوره ساختار یافته	لانکر و همکاران ۲۰۲۰؛ سینگ و همکاران ۲۰۲۰؛ لانکر و همکاران ۲۰۲۱
		کارکنان به‌طور رسمی به‌طور منظم، حداقل سالانه، در مورد مسائل به موقع سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرند.	لانکر و همکاران ۲۰۲۰؛ سینگ و همکاران ۲۰۲۰؛ لانکر و همکاران ۲۰۲۱
		به‌اشتراک‌گذاری منظم اطلاعات (در مورد طرح‌های سرمایه‌گذاری، وضعیت مالی و/یا طرح‌های کارکنان)	روتنبرگ و همکاران، ۲۰۱۶؛ جبال و مسجیتی، ۲۰۲۰؛ بوش و همکاران، ۲۰۱۳.
مدیریت استراتژیک افراد		عنوان شغلی حاکی از تخصص در روابط استخدامی/منابع انسانی	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		برنامه استراتژیک رسمی	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		مسائل مربوط به روابط استخدامی	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		تأکید و توجه در موقعیت افراد	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
نگهداری سوابق		نگهداری سوابق شرکت، رزومه، اطلاعات حساس و ارزیابی عملکرد	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		ردیابی مرخصی استعلاجی، زمان مرخصی و حوادث محل کار	ناسیمتو، ۲۰۱۷
مدیریت شرایط کاری		شرایط کاری انعطاف‌پذیر	ناسیمتو، ۲۰۱۷
		تعطیلات انعطاف‌پذیر	پایک و ووو، ۲۰۱۴
		سیاست‌های دورکاری	ناسیمتو، ۲۰۱۷
		داشتن محیط شفاف و مشارکتی	ناسیمتو، ۲۰۱۷
طراحی شغل		داشتن حس تأثیرگذاری واقعی بر چیزی	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		اختیار در تصمیم‌گیری	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		در حال خلق کردن کاری از ابتدا	ناسیمتو، ۲۰۱۷
نگهداشت کارکنان		ساختارهای جبران خسارت	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		کمک هزینه‌ها	ناسیمتو، ۲۰۱۷
		سیاست‌های مرخصی	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		سیاست‌های بازنشستگی	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		بیمه پزشکی	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳

مقوله فراگیر	کدهای نهایی	کدهای خام	منابع استخراج کدها
		تأکید بر قراردادهای روان‌شناختی در نگهداشت کارکنان	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
		استفاده از شیوه‌های انگیزش درونی و معنوی برای اقتنای کارکنان به ماندن در شرکت.	نیکام و همکاران، ۲۰۲۳
ویژگی‌های رفتاری با تأکید بر جنبه‌های مدیریت منابع انسانی نرم	تأکید زیاد بر تعهد و همکاری کارکنان	تأکید بر پرورش فرهنگ نوآوری و هدایت	سینگ و همکاران، ۲۰۲۰ لانکر و همکاران، ۲۰۲۰
		توجه به عملکرد اجتماعی بالا	روتنبرگ و همکاران، ۲۰۱۶
		بدیعه‌پردازی و ریسک‌پذیری	فخر، ۱۳۹۷
		تأکید بر ذات ایده و فرصت‌سنجی	زارعیان، ۱۳۹۷
		توجه زیاد به تخصص کارکنان	تواضعی‌فر، شیپکی تاش و کشاورز، ۱۳۹۸
		حمایت از مدیریت ارشد	تواضعی‌فر و همکاران، ۱۳۹۸
		ایجاد و تقویت دانش سازمانی	تواضعی‌فر و همکاران، ۱۳۹۸
		توجه مستمر به آموزش سرمایه‌انسانی	سینگ و همکاران، ۲۰۲۰
		تمرکز بر روش‌های غیر رسمی مدیریت	فورث، آسکنازی و برایسون ^۱ ، ۲۰۱۹
		اتخاذ برنامه‌های نظارتی مستمر	کرسپو، رودریگز، ساماگایو و سیلوا ^۲ ، ۲۰۱۹
ویژگی‌های ساختاری با تأکید بر جنبه‌های مدیریت منابع انسانی سخت	طراحی فضای کاری مناسب و جذاب	تمرکز بر نظام‌های کاری با عملکرد بالا	جبال و همکاران، ۲۰۲۲
		اتکا به نوآوری اداری و فرایندی	بندیکسون، مولدون، لیگوری و میجت ^۳ ، ۲۰۱۷ سینگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ دی‌وین و سلز، ۲۰۱۰ و دونت و همکاران، ۲۰۱۵
		استفاده از تجزیه و تحلیل منابع انسانی	دوبی، ۲۰۲۳
		حمایت از یادگیری اکتشافی و ترویج فرهنگ نوآوری	چو و مک‌لین، ۲۰۰۸
		سطح بالای توجه به مسائل استخدامی	کیتینگ، الیورس ^۴ ، ۲۰۰۷
		اتخاذ ساختار سازمانی مدرن در اداره کارکنان	مهدیان، عالیخانی و نیک‌قدم حجتی، ۱۳۹۶
		تأکید بر مدیریت بحران و سرعت بالا در تصمیم‌گیری	مهدیان و همکاران، ۱۳۹۶
		تأکید بر کار تیمی و گروهی	مهدیان و همکاران، ۱۳۹۶

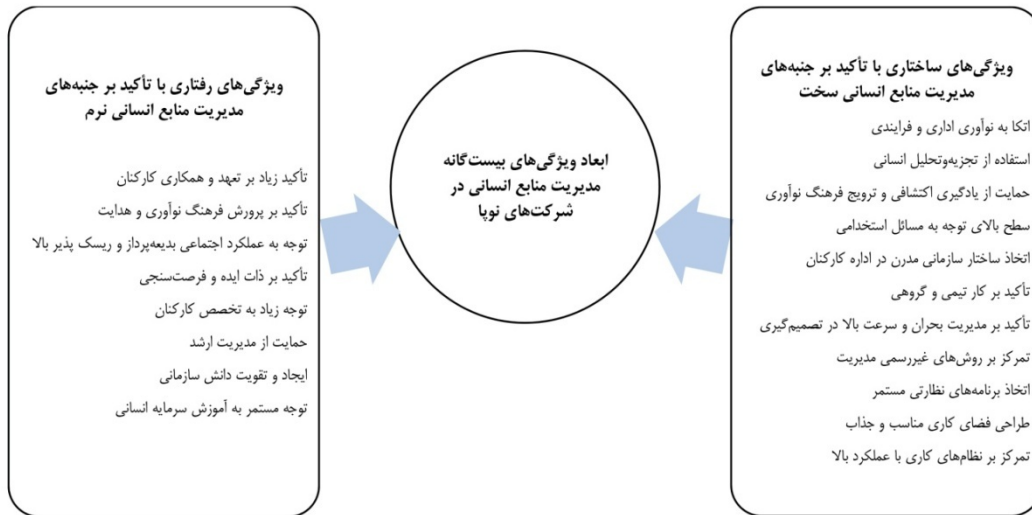
ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا

1. Forth, Askenazy & Bryson
2. Crespo, Rodrigues, Samagaio & Silva
3. Bendickson, Muldoon, Liguori & Midgett
4. Keating & Olivares

گام ۶. تحلیل یافته‌ها بر اساس پرسش‌های پژوهش یافته‌ها: همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، سؤال پژوهش عبارت بود از: ویژگی‌ها و کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا کدام است؟ در پاسخ به این سؤال و پس از بررسی متن کامل ۵۳ مقاله منتخب و تحلیل مطالب آن‌ها، یافته‌های پژوهش در تناسب با سؤال آن و دو مقوله محوری ویژگی مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا و کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا، تشریح و تفسیر شد که این یافته‌ها در سطور پیش‌رو ارائه و تحلیل شده‌اند.

۱. ویژگی مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا

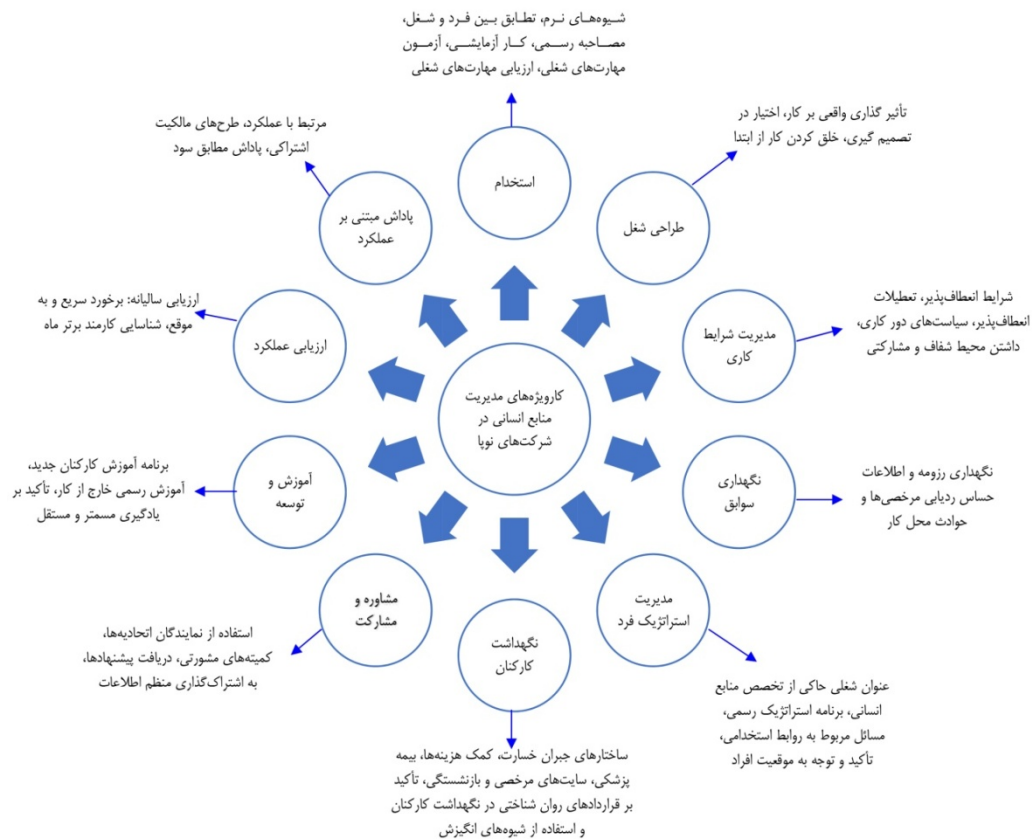
یافته‌ها حاکی از آن بود که در زمینه شرکت‌های نوپا، مدیریت منابع انسانی به‌طور چشمگیری با مدیریت شرکت‌های دیگر متفاوت است (لانکر و همکاران، ۲۰۲۰) و البته مدیریت منابع انسانی در موفقیت و نوآوری شرکت‌های نوپا، نقش مهمی ایفا می‌کند (سینگ و همکاران، ۲۰۲۰). مشخص شد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر نوآوری اداری، فرایندی و محصول تأثیر می‌گذارد (سینگ و همکاران، ۲۰۲۰). شرکت‌های نوپا با منابع انسانی برتر و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی مؤثر، به احتمال زیاد خروجی‌های نوآورانه‌تر تولید می‌کنند (دی وین و سلز، ۲۰۱۰). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را می‌توان برای ایجاد، بهبود و اهرم سرمایه انسانی و اجتماعی که به قابلیت‌های نوآوری مرتبط است، استفاده کرد (دونت و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه‌براین، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تعهد و همکاری کارکنان را ارتقا می‌دهد که توانایی نوآوری داخلی را افزایش می‌دهد و نوآوری را از طریق ایجاد و پرورش شبکه‌های اجتماعی با منابع خارجی هدایت می‌کند (سینگ و همکاران، ۲۰۲۰). شرکت‌های نوپا، به‌ویژه، در ادبیات مدیریت منابع انسانی به‌دلیل این فرض که نمی‌توانند سیستم‌های پیچیده مدیریت افراد را پردازند تا حد زیادی نادیده گرفته شده‌اند (جبال و مسچیتی، ۲۰۲۰). با این حال، شرکت‌های نوپا می‌توانند از مداخلات مدیریتی برنامه‌ریزی شده سود زیادی ببرند (جبال و مسچیتی، ۲۰۲۰). علاوه‌براین، روش‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر عملکرد اجتماعی شرکت‌ها دارند (روتنبرگ و همکاران، ۲۰۱۶). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا نه تنها به سودآوری کمک می‌کند، بلکه عملکرد اجتماعی را نیز افزایش می‌دهد (روتنبرگ و همکاران، ۲۰۱۶). این امر اهمیت مدیریت منابع انسانی را در پرورش فرهنگ سازمانی مسئولیت‌پذیر اجتماعی و نوآورانه برجسته می‌کند. برای مدیران منابع انسانی در شرکت‌های نوپا مهم است که در دسترس بودن سرمایه انسانی و اجتماعی را برای بهبود قابلیت‌ها و عملکرد نوآورانه شرکت‌های خود در نظر بگیرند. شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، باید به‌عنوان سازوکاری، سرمایه انسانی را به سمت نوآوری و اجتماعی شدن، سوق دهند (دونت و همکاران، ۲۰۱۵). سیستم‌های مدیریت منابع انسانی مؤثر می‌توانند نوآوری را حتی در شرکت‌های نوپایی با سرمایه انسانی محدود تقویت کنند (سینگ و همکاران، ۲۰۲۰). با استفاده از سرمایه انسانی و اجتماعی، مدیران منابع انسانی می‌توانند قابلیت‌های نوآورانه شرکت‌های نوپا را افزایش دهند (دونت و همکاران، ۲۰۱۵). با این حال، شناخت چالش‌ها و نیازهای منحصربه‌فرد شرکت‌های نوپا در مدیریت منابع انسانی مهم است (لانکر و همکاران، ۲۰۲۰). به‌طور کلی، مدیریت منابع انسانی در پرورش فرهنگ نوآوری و هدایت موفقیت شرکت‌های نوپا، نقشی حیاتی ایفا می‌کند. شکل ۲ ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا را نشان می‌دهد.



شکل ۲. دسته‌بندی مفهومی ویژگی‌های بیست‌گانه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا

۲. کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا

در این مقاله با مراجعه به متن مقاله‌های حوزه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا و پس از تحلیل و کدگذاری نکات مهم این پژوهش‌ها، کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی و شیوه‌ها و مختصات مورد تأکید اجرای هر کدام از این کارویژه‌ها در شرکت‌های نوپا، در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳. الگوی کارویژه‌های ده‌گانه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا

بحث و تفسیر یافته‌ها

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که خط‌مشی‌گذاری مدیریت سرمایه‌ انسانی اگر با بصیرت کافی صورت نگیرد، تبعات منفی بلندمدت و کلانی را برای سازمان در پی دارد و مانع از تحقق مأموریت سازمان می‌شود (صفیان، فرهی، حاجی و موسوی، ۱۳۹۸). اهمیت این امر زمانی دوچندان می‌شود که با شرکت‌های نوپا سروکار داشته باشیم.

شرکت‌های نوپا، زیست‌بوم متفاوت و پُرترکی دارند که به‌واسطه همین موضوع و به‌دلیل خاصیت رشد و گسترش‌پذیری در آینده، به اقدامات مدیریتی خاص خود نیازمندند (چاره‌خواه، فرطوسی و مالیری، ۱۳۹۳). گفته می‌شود شایستگی اصلی مدیران این قرن که برخی از آن‌ها مدیران شرکت‌های نوپا هستند، مدیریت سریع و کارآمد تغییرات در زمینه منابع انسانی با شایستگی‌های مناسب است (بلو، متیو و امانوتل^۱، ۲۰۲۱). در سالیان اخیر، به‌دنبال افزایش حجم و تنوع شرکت‌ها و نیروی کار، چالش‌های بیشتری برای مدیران منابع انسانی ایجاد شده است (فیتا^۲، ۲۰۱۷). چالش‌های مدیریت منابع انسانی نیز با تغییر در محیط‌های رقابتی بازار کسب‌وکار در حال تکامل است. مدیران منابع انسانی، نمی‌توانند چالش‌های کنونی را نادیده بگیرند؛ بلکه باید به‌منظور پذیرش این چالش‌ها، سازوکارهای نوآورانه‌ای را برای توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی طراحی و اجرا کنند (لینا، علی و حسین^۳، ۲۰۱۶). پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهند که نوآوری و تداوم موفقیت در شرکت‌های نوپا تا اندازه زیادی از جذب و به‌کارگیری و مدیریت نیروی انسانی توانمند در این قبیل از شرکت‌ها و متناسب با ویژگی‌ها و چالش‌های آن‌ها تأثیر می‌پذیرد (سیدجوادین و همکاران، ۱۴۰۰؛ ویگنش و ناگاراگان^۴، ۲۰۱۸). به عبارت بهتر، شرکت‌های نوپا، نوع خاصی از سازمان‌ها و با ویژگی‌های متمایز و خاصی هستند که لازم است کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در آن‌ها نیز با این ویژگی‌ها هم‌راستا و هم‌سو باشد.

این مقاله به‌طور کلی بینش‌هایی را در خصوص مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا و کارآفرین ارائه می‌دهد که با پژوهش‌های پیشین نیز تناسب دارد. برای مثال، پژوهشگرانی به بررسی نظام مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های کارآفرین پرداخته‌اند و اهمیت درک چالش‌ها و زمینه‌منحصربه‌فرد مدیریت منابع انسانی در این شرکت‌ها را برجسته کرده‌اند (لانکر و همکاران ۲۰۲۱). هورنسی و مسرسمیت^۵ (۲۰۱۵) با بررسی شرکت‌های کوچک کارآفرینی در هند، دریافتند که بسیاری از آن‌ها فاقد شیوه‌های رسمی منابع انسانی هستند که ممکن است مانع عملکرد و رشد بلندمدت شود. نتایج مشخص کرد که سیستم‌های منابع انسانی در توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی برای نتایج کارآفرینی نقش مؤثری دارند. همچنین این یافته حاکی از آن است که توسعه منابع انسانی در گروه عجین شدن عملیات‌های فعال با ساختارهای حمایتگر سازمانی از توسعه کارکنان در سازمان است (اصغری صارم و همکاران، ۱۳۹۶). یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده برخی از مهم‌ترین کارویژه‌های و مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی در حفظ عملکرد موفقیت آمیز شرکت‌های نوپا بود. برای مثال، یکی از مسئولیت‌های اصلی منابع انسانی این است که اطمینان حاصل کند شرکت‌های نوپا با قوانین و مقررات موجود مطابقت دارد تا از شکایت‌های احتمالی جلوگیری شود (نیکام و همکاران، ۲۰۲۳).

-
1. Bello, Matthew & Emmanuel
 2. Fita
 3. Lina, Ali & Hossain
 4. Vignesh & Nagarajan
 5. Hornsby & Messersmith

یافته‌ها نشان داد که نظام مدیریت منابع انسانی قوی در شرکت‌های نوپا، می‌تواند سازمان را در استخدام افراد مناسب و اطمینان از وجود رویه‌های سازمان‌دهی شده برای پذیرش نیرو کمک کند. همچنین مشخص شد واحدهای مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا مسئول نگهداری سوابق شرکت، رزومه، اطلاعات حساس، و ارزیابی عملکرد و همچنین ردیابی مرخصی استعلاجی، زمان مرخصی و حوادث محل کار هستند که این نتایج با پژوهش سلبی^۱ (۲۰۱۳) نیز هم‌راستا است. در شرکت‌های نوپا تدوین خط‌مشی‌های منابع انسانی، به کارکنان کمک می‌کند تا در یک محیط ساختارمندتر کار کنند. تأخیر، مزایا، ارزیابی کارکنان، نظم و انضباط، مقررات اینترنتی، استانداردهای لباس و آرایش، مرخصی تعطیلات و سایر سیاست‌ها ممکن است توسط بخش منابع انسان در نظر گرفته شود (نیکام و همکاران، ۲۰۲۳). یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که در شرکت‌های نوپا، آموزش کارکنان جدید نه تنها به آن‌ها کمک می‌کند که از رقبا جلوتر بمانند، بلکه به حفظ کارمندان نیز کمک می‌کند.

در شرکت‌های نوپا یکی از مسئولیت‌های منابع انسانی، اطمینان از حفظ ارزش‌های شرکت با به‌کارگیری کارکنانی است که دیدگاه مشترکی به شرکت دارند که این مهم، به اهمیت توجه و حساسیت فرهنگی اشاره می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان داد که در شرکت‌های نوپا، بر توسعه و نگهداشت کارکنان با در نظر گرفتن مسائلی مانند ساختارهای جبران خسارت، کمک هزینه‌ها، سیاست‌های مرخصی، سیاست‌های بازنشستگی و بیمه پزشکی تأکید می‌شود (نیکام و همکاران، ۲۰۲۳). سهم‌یاری نظری و وجه تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین، در آن است که در این مقاله بدنه‌دانشی منسجمی از مختصات مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا و کارویژه‌های این نظام مهم در این قبیل شرکت‌ها ارائه کرد که می‌توان راه‌گشای فعالان حوزه شرکت‌های نوپا در زیست بوم کسب‌وکارهای نوپای کشور باشد. همچنین تمرکز این پژوهش بر شناسایی ویژگی‌ها و مختصات مدیریت منابع انسانی، در شرکت‌های نوپا و نیز احصای تأکیده‌های مهم در جاری سازی کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در این شرکت‌ها، از وجوه تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین است. به‌طور کلی، این مقاله بر اهمیت مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا تأکید می‌کند و جهت‌گیری‌هایی را برای پژوهش‌های آینده در این زمینه ارائه می‌کند. با جست‌وجو در مقاله‌ها مشخص شد که به‌کارگیری کارکنان منابع انسانی بومی یا راه‌اندازی یک بخش منابع انسانی از ابتدا می‌تواند به بقا و پایداری یک شرکت‌های نوپا کمک کند. شرکت‌های نوپا، اغلب به دلیل توجه و منابع محدود صاحبان شرکت با چالش‌هایی در مدیریت سرمایه‌انسانی مواجهند (ریدوان و همکاران، ۲۰۲۲)؛ اما شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی می‌تواند به موفقیت آن‌ها کمک کند. در شرکت‌های نوپا با فناوری پیشرفته، شیوه‌های منابع انسانی در رابطه با سازمان‌سازی مورد مطالعه قرار گرفته است. در نتیجه، مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا نیازمند توجه دقیق به استخدام، آموزش، تجزیه‌وتحلیل منابع انسانی و توسعه سرمایه‌انسانی و سایر کارویژه‌های ده‌گانه مذکور است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف ایجاد بسته‌دانشی منسجم و یکپارچه در خصوص ویژگی‌ها و کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا انجام گرفت. همان‌طور که شرح آن گذشت، تمرکز این پژوهش بر دو محور ویژگی‌های مدیریت منابع

انسانی در شرکت‌های نوپا و شناسایی کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی و شیوه‌های جاری‌سازی این کارویژه‌ها در شرکت‌های نوپا بود که با مرور ۵۳ پژوهش مرتبط که در سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳ منتشر شده بودند، تحقق یافت. یافته‌ها در محور نخست، حکایت دارد از وجود ویژگی‌های بیست‌گانه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا که این بیست ویژگی (شکل ۲) در دو بُعد ویژگی‌های رفتاری (با تأکید بر جنبه‌های مدیریت منابع انسانی نرم) و ویژگی‌های ساختاری (با تأکید بر جنبه‌های مدیریت منابع انسانی سخت) قابل تبیین و ارائه است.

یافته‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا چالش‌ها و ملاحظات منحصر به فردی را در مقایسه با شرکت‌های بزرگ‌تر و با سابقه‌تر ارائه می‌دهد. شرکت‌های نوپا، اغلب منابع محدودی دارند و در مراحل اولیه خود با عدم قطعیت مواجهند (سلام‌زاده و دانا، ۲۰۲۰). با این حال، شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی برای شرکت‌های نوپا، به‌منظور جذب و حفظ منابع انسانی مستعد و ارتقای عملکرد کلی آن‌ها ضروری است. در این پژوهش پس از بررسی نتایج استخراج شده از مقاله‌ها، الگوی کارویژه‌های ده‌گانه مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا شناسایی شد که در شکل ۳ الگویی از این کارویژه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا ارائه شده است. این الگو می‌تواند راه‌گشایی باشد برای مدیران شرکت‌های نوپا در تأمین، رشد و توسعه و نگهداشت سرمایه انسانی خود.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مدیران کسب‌وکارها و شرکت‌های نوپا، نظام مدیریت منابع انسانی‌ای را ترسیم و مستقر کنند که با شرایط و حوزه فعالیت شرکت خود در چارچوب ویژگی‌های بیست‌گانه مدیریت منابع انسانی و کارویژه‌های ده‌گانه شناسایی شده متناسب باشد و از این طریق، شرایط لازم را برای ارتقای نیروهای انسانی و قبول مسئولیت‌های محوله به کارکنان شرکت فراهم آورند. بدیهی است که شناسایی ویژگی‌های بومی هر یک از این ویژگی‌های بیست‌گانه و کارویژه‌های ده‌گانه نظام مدیریت منابع انسانی متناسب با بافت زیست بوم نوآوری کشور، نیازمند پژوهش‌های ادامه‌دار بیشتری است. با وجود این، می‌توان بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای کاربردی خاصی را ذیل هر یک از کارویژه‌های ده‌گانه مدیریت منابع انسانی برای شرکت‌های نوپا پیشنهاد کرد.

با توجه به آنکه در حوزه طراحی شغل در شرکت‌های نوپا، لازم است ویژگی‌های فردی کارکنان در ایجاد و بازطراحی مشاغل منعطف در کانون توجه قرار گیرد، بنابراین به شرکت‌های نوپا پیشنهاد می‌شود که هنگام استخدام نیروی انسانی بر این مشاغل منعطف، به جنبه‌های نرم مدیریت منابع انسانی توجه و اهتمام بیشتری داشته باشند. در حوزه مدیریت شرایط کاری، لازم است تا مدیران این شرکت‌ها با ایجاد محیطی شفاف و مشارکتی، به توسعه شرایط کاری در شرکت‌های خود اقدام کنند. همچنین، در حوزه نگهداشت کارکنان و با توجه به یافته‌های پژوهش، به شرکت‌های نوپا پیشنهاد می‌شود که به قراردادهای روان‌شناختی در نگهداشت کارکنان توجه بیشتری اعمال کنند.

با توجه به ماهیت خاص، چابک و معمولاً منعطف شرکت‌های نوپا، پیشنهاد می‌شود که در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی، آموزش‌های غیررسمی و خارج از کار را با هدف ارتقای شایستگی کارکنان در دستور کار قرار دهند. نگهداری سوابق کارکنان که ارزش‌گذاری و طبقه‌بندی صحیح اسناد و مدارک را به‌منظور توسعه مدیریت دانش در این شرکت‌ها مورد توجه قرار می‌دهد، از دیگر پیشنهادهایی است که بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان مطرح کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش مشخص شد که در فرایند ارزیابی عملکرد، بایستی شایستگی‌های فردی، اخلاقیات و مهارت‌های کارکنان در محور توجه

قرار گیرند و به شاخص‌های کیفی عملکرد و نیز ارائه بازخوردهای سریع توجه بیشتری اعمال شود. به مدیران شرکت‌های نوپا پیشنهاد می‌شود که با تدوین و جاری‌سازی برنامه استراتژیک رسمی شرکت در حوزه مدیریت افراد، موقعیت‌یابی راهبردی کارکنان شرکت را انجام دهند و شرکت را متناسب با رهنمودهای تفکر راهبردی به پیش ببرند. همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش، به شرکت‌های نوپا پیشنهاد می‌شود که به پرداخت پاداش مبتنی بر طرح مالکیت اشتراکی و سهیم کردن کارکنان در سهام و سود شرکت توجه بیشتری اعمال دارند و در نهایت، به شرکت‌های نوپا پیشنهاد می‌شود که با فعال کردن نظام پیشنهادها در شرکت، به پیشنهادهای کارکنان و به‌اشتراک‌گذاری منظم دانش در راستای توسعه فرهنگ خلاقیت و نوآوری توجه بیشتری اعمال دارند.

محدودیت‌های پژوهش

شاید بتوان چنین گفت که مهم‌ترین محدودیت این پژوهش، محدودیت ذاتی متأثر از روش‌شناسی مرور نظام‌مند ادبیات است که در آن، بازه زمانی جست‌وجو، جامعیت کلیدواژه‌های جست‌وجو، مهارت‌های جست‌وجوگری پژوهشگر، کیفیت منابع جست‌وجو شده و منابع یافت‌شده برای تحلیل داده‌ها، در کیفیت یافته‌های به‌دست‌آمده تأثیرگذار است. هرچند در این پژوهش تلاش شد تا با اتخاذ رویکرد مرور نظام‌مند شش مرحله‌ای کیچنهام (۲۰۰۴)، روش برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی و استفاده از شاخص کاپای کوهن تا حد زیادی این محدودیت مرتفع شود، با این حال، هر تغییری در موارد مذکور و جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی و منابع علمی متفاوت، انتخاب کلیدواژه‌های متفاوت مرتبط و در نظر گرفتن بازه زمانی متمایز با پژوهش حاضر، ممکن است نتایجی متفاوت با یافته‌های این پژوهش را به‌دنبال داشته باشد.

منابع

- احمدی، مهدی؛ عسگری، ناصر و صوفیابادی، مریم (۱۴۰۲). مروری نظام‌مند بر پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده به‌عنوان سازه‌ای دوساحتی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳ (۴)، ۱-۴۱.
- اسلامی، قاسم و خدایاری، رأفت (۱۴۰۱). شناسایی کاربردها، فرصت‌ها و چالش‌های استفاده از فناوری بلاکچین در مدیریت منابع انسانی: مروری نظام‌مند. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۲ (۱)، ۱-۱۶.
- اصغری صارم، علی؛ دانایی فرد، حسن؛ قلی پور، آرین و فانی، علی اصغر (۱۳۹۶). ماتریس توسعه منابع انسانی فهم دوسویگی عاملیت و ساختار در توسعه منابع انسانی. *مدیریت دولتی*، ۹ (۱)، ۱۳۷-۱۶۸.
- اکبری، سهند؛ قلی پور، آرین و نرگسیان، عباس (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر نگهداشت کارکنان نسل Z در بازار سرمایه (سیستم حقوق و مزایا). *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۵ (۱)، ۱۱-۵۲.
- بازیان، زینب؛ پیران نژاد، علی و نرگسیان، عباس (۱۴۰۰). شناسایی بسترهای لازم برای دیجیتالی شدن فرایندهای مدیریت منابع انسانی (نمونه‌کاوی: شرکت آسان پرداخت شهر تهران). *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱ (۴)، ۹۷-۱۲۸.
- بیکی دمنه، زکیه؛ علامه، سید محسن؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر و شریفی، سعید (۱۴۰۲). طراحی مدل رهبری شورانگیز ویژه شرکت‌های دانش‌بنیان. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۵ (۲)، ۸۷-۱۲۲.
- تواضعی فر، اسما؛ شیپکی تاش، مهیم و کشاورز، سهیلا (۱۳۹۸). شناسایی پیشران‌های مؤثر بر کارآفرینی دیجیتال در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط با رویکرد فراترکیب. *سیاست نامه علم و فناوری*، ۹ (۳)، ۶۱-۷۲.

- چاره‌خواه، چیا؛ فرطوسی، محمد رضا؛ مالیری، محسن (۱۳۹۳). سرمایه‌گذاری در کسب‌وکارهای نوپا (استارت‌آپ‌ها) با نگاهی به وضعیت کشور و منطقه. تهران، انتشارات مرکز توسعه فناوری و رسانه‌های دیجیتال وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- حسینی، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی وضعیت استارت‌آپ‌ها و نقش آن‌ها در ایجاد اشتغال، نشست پژوهشی (۱۸) معاونت سیاست مدیریت پژوهش‌های خبری صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، ۱۵-۱.
- خادمی کله‌لو، محمد و صاحبکار خراسانی، محمد (۱۴۰۱). ارائه الگوی مدیریت منابع انسانی شرکت‌های دانش‌بنیان و نوآور. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۶(۳)، ۷۰-۹۳.
- خواستار، حمزه (۱۳۸۸). ارائه روشی برای محاسبه پایایی مرحله کدگذاری در مصاحبه پژوهشی، فصلنامه علمی و پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۵(۵۸)، ۱۶۱-۱۷۴.
- رضایی، هانیه؛ اکبری، مرتضی؛ کریمی، آصف (۱۴۰۱). ارائه مدل شبکه نوآوری با رویکرد داده‌بنیاد در استارت‌آپ‌های حوزه اینترنت اشیا. مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۱(۵)، ۱-۳۴.
- زارعیان، نسیم (۱۳۹۷). شناخت نقش و عوامل مؤثر استارت‌آپ‌ها در اقتصاد و فرهنگ کارآفرینی روستاهای استان سمنان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاجستان، مؤسسه آموزش عالی تاجستان.
- سیدجوادین، سید رضا؛ حسینی پور یاسوری، طهمورث؛ مانیان، امیر و آسترکی، سامان (۱۴۰۰). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های نوپا. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۱)، ۱۳۱-۱۷۰.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۸). مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: نگاه دانش.
- شهرابی، بهزاد؛ اشرفی، مجید و عباسی، ابراهیم (۱۳۹۸). مدل‌یابی عوامل تأثیرگذار بر تأمین مالی استارت‌آپ‌ها (کسب‌وکارهای نوپا) با تکنیک دیمتل، نشریه راهبرد مدیریت مالی، ۷(۲)، ۶۱-۸۹.
- صفری، زهرا؛ الوانی، سید مهدی؛ زارعی متین، حسن؛ صفری، محمد (۱۴۰۱). مدل‌سازی هم‌پیوندی شغلی کارکنان دانشی؛ مطالعه موردی: شرکت‌های دانش‌بنیان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۴(۲)، ۱۱-۵۳.
- صفیان، مهدی؛ فرهی، علی؛ حاجی ملامیرزایی، حمید و موسوی، سیدعلی (۱۳۹۸). الگویی برای خط‌مشی‌گذاری سرمایه‌انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۱)، ۲۹-۶۴.
- فخر، وحید (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های کلیدی بر موفقیت استارت‌آپ‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان، کنفرانس بین‌المللی نوآوری در مدیریت کسب‌وکار و اقتصاد، تهران.
- مهدیان، یاسمن؛ عالیخانی، علی؛ نیک‌قدم حجتی، ساناز (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل تأثیرگذار بر موفقیت استارت‌آپ‌ها، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حسابداری، اصفهان، دانشگاه شیخ بهایی.
- نجفی، فریبا؛ ایراندوست، منصور؛ سلطان‌پناه، هیرش و شیخ احمدی، امیر (۱۳۹۸). طراحی الگوی مدیریت ارتباط صنعت بانکداری ایران با فینتک‌ها و استارت‌آپ‌های فین‌تکی با رویکرد نظریه داده‌بنیاد. راهبردهای بازرگانی، ۱۶(۱۳)، ۱-۱۸.
- نیکخواه تکمه‌دانش، یونس؛ حسینی، سید صمد و صنوبر، ناصر (۱۳۹۸). از دوست‌توانی مدیریت منابع انسانی تا عملکرد سازمانی: تأثیرات مدیریت استعداد و فناوری اطلاعات. مطالعات منابع انسانی، ۹(۱)، ۱۱۵-۱۴۲.
- یزدان‌شناس، مهدی؛ دهقانان، حامد؛ محمودزاده، سیدمجتبی و دباغپور، محمود (۱۴۰۳). الگویی برای نفوذ مدیران ارشد در اقدام‌های مدیریت منابع انسانی: رویکرد فراترکیب. مطالعات منابع انسانی، ۱۴(۱)، ۶-۳۴.

References

- Ahmadi, M., Asgari, N. & Sufiabadi, M. (2023). A Systematic Review of the Antecedents and Consequences of Work and Family Conflict as a Two-Dimensional Construct. *Journal of Human Resource Management*, 13(4), 1-41. doi: 10.22034/jhrs.2024.191520 (in Persian)
- Akbari, S., Gholipour, A. & Nargesian, A. (2023). Identification the Factors Affecting Retention of Generation Z Employees in the Capital Market (Compensation System). *Journal of Research in Human Resources Management*, 15(1), 11-52. (in Persian)
- Asghari Sarem, A., Danai Fard, H., Gholipour, A. & Fani, A. (2016). *HRD Matrix: Understanding the Duality of Structure and Agency in Human Resource Development*. Public Administration, 9(1) 137-168. (in Persian)
- Bazian, Z., Pirannejad, A. & Nargesian, A. (2022). Identifying the Facilitating Contexts of Digitalizing Processes of Human Resource Management: A Study Case of Asan-pardakht Company in Tehran. *Journal of Human Resource Management*, 11(4), 97-128. doi: 10.22034/jhrs.2022.143767 (in Persian)
- Bello, D., Matthew, F. & Emmanuel, K. A. (2021). Evaluating 21st century key human resource management challenges in Nigeria. *Journal of Administrative Science*.18(1),149-172.
- Bendickson, J. S., Muldoon, J., Liguori, E. W. & Midgett, C. (2017). High Performance Work Systems: A Necessity for Startups. *Journal of Small Business Strategy* (archive Only), 27(2), 1-12.
- Bhat, T. G. (2016). A study on challenges in human resource management. *Ijrar-International Journal of Research and Analytical Reviews (Ijrar)*, 3(1), 176-184
- Biki Demeneh, Z., Allameh, M., Pradayian Khorasgani, A. & Sharifi, S. (2023). Designing an exciting leadership model for knowledge-based companies. *Human resource management research*, 15 (2), 87-122. (in Persian)
- Bosch, J., Holmström Olsson, H., Björk, J. & Ljungblad, J. (2013). The early stage software startup development model: a framework for operationalizing lean principles in software startups. In *Lean Enterprise Software and Systems: 4th International Conference, LESS 2013*, Galway, Ireland, December 1-4, 2013, Proceedings (pp. 1-15). Springer Berlin Heidelberg.
- Bukhori, A. (2021). The Role of Youth in Managing Educational Startup: Case Study of PrivatQ Startup, *Research Horizon*, 1(2), 62-70.
- Business Sherpa Group Inc. (2012). *HR for Startups recruitment: Building the A Team*.
- Caniëls, M. C. & Van den Bosch, H. (2011). The role of higher education institutions in building regional innovation systems. *Papers in Regional Science*, 90(2), 271-286.
- Çera, E., Kusaku, A., Matošková, J. & Gregar, A. (2023). Determining Approaches to Human Resource Management in Start-ups that Foster Innovation and Boost Organizational Performance. *Calitatea*, 24(193), 328-333.
- Chadwick, C., Way, S. A., Gerry, K. and Thacker, J. W. (2013). Boundary conditions of the high-investment human resource systems-small-firm labor productivity relationship, *Personnel Psychology*, 66 (2), 311-343.

- Charehkhah, Ch., Fartoosi, M.R. & Maliri, M. (2014). *Investing in New Businesses (Startups) with a View to the Country and Region*. Tehran, Publications of the Center for Technology and Digital Media Development of the Ministry of Culture and Islamic Guidance. (in Persian)
- Cho, Y. & McLean, G. N. (2009). Successful IT start-ups' HRD practices: four cases in South Korea, *Journal of European Industrial Training*, 33 (2). 125-141.
- Crespo, N. F., Rodrigues, R., Samagaio, A. & Silva, G. M. (2019). The adoption of management control systems by start-ups: Internal factors and context as determinants. *Journal of Business Research*, 101, 875-884.
- Curado, C. (2018). Human resource management contribution to innovation in small and medium-sized enterprises: A mixed methods approach. *Creativity and Innovation Management*, 27(1), 79-90.
- De Winne, S. & Sels, L. (2010). Interrelationships between human capital, HRM and innovation in Belgian start-ups aiming at an innovation strategy. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(11), 1863-1883.
- Do, H. & Shipton, H. (2019). High-performance work systems and innovation in Vietnamese small firms. *International Small Business Journal*, 37(7), 732-753.
- Donate, M., García-Pardo, I. & Pablo, J. (2015). Hrm practices for human and social capital development: effects on innovation capabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(9), 928-953.
- Dubey, R. (2023). Transformation of Indian MSMEs (Micro, Small, and Medium Enterprises) and Startups Using Advanced HR Analytics. In *Effective AI, Blockchain, and E-Governance Applications for Knowledge Discovery and Management* (pp. 69-77). IGI Global.
- Eslami, G. & Khodayari, R. (2022). Identifying the Application, Opportunities, and Challenges of Using Blockchain Technology in Human Resource Management: A Systematic Review. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-16. doi: 10.22034/jhrs.2022.150392 (in Persian)
- Fakhr, V. (2017). Identification of key components for the success of startups and knowledge-based companies, *International Conference on Innovation in Business and Economic Management*, Tehran. (in Persian)
- Fita, E. (2017). Human resource management and its role in today organizations. *HumanResource Management*, 9(11), 83-89.
- Fombrun, C.J., Tichy, N.M. & Devanna, M.A. (1984). *Strategic Human Resource Managemen*. John Wiley & Sons: New York, NY.123-129.
- Forth, J., Askenazy, P. & Bryson, A. (2019). *Human Resource Management Diffusion and Productivity Imbalances* (BEIS Research Paper Number 2019/010). London, UK: Department for Business, Energy and Industrial Strategy.1-61.
- Hanandeh, R., Alnajdawi, S. M., Almansour, A. & Elrehail, H. (2021). The impact of entrepreneurship education on innovative start-up intention: the mediating role of entrepreneurial mind-sets. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(4), 856-871.

- Harney, B. & Alkhalaf, H. (2020). A quarter-century review of HRM in small and medium-sized enterprises: Capturing what we know, exploring where we need to go. *Human Resource Management*, 60 (3), 1-20.
- Hornsby, J. S. & Messersmith, J. G. (2015). *Human Resource Management and Corporate Entrepreneurship*. Wiley Encyclopedia of Management.
- Hosseini, F. (2016). Review of the status of start-ups and their role in creating employment, *research meeting (18) of the Vice President of Policy Management of Radio and Television of the Islamic Republic of Iran*, 15-1. (in Persian)
- Hyder, S., Lussier, R.N. (2016). Why businesses succeed or fail: a study on small businesses in Pakistan. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 8(1), 82-100.
- Jebali, D. & Meschitti, V. (2020). Hrm as a catalyst for innovation in start-ups. *Employee Relations*, 43(2), 555-570. <https://doi.org/10.1108/er-03-2020-0140>
- Juneja, D. & Matharu, S. (2021). A valid and reliable scale development for measuring hr strategies of start-ups. *Sedme (Small Enterprises Development Management & Extension Journal) a Worldwide Window on Msme Studies*, 48(4), 319-329. <https://doi.org/10.1177/09708464211073487>
- Kalyanasundaram, G. (2018). Why do startups fail? A case study based empirical analysis in Bangalore. *Asian ournal of Innovation Policy* 7(1), 79-102.
- Keating, M.A. & Olivares, M. (2007). Human Resource Management Practices in Irish High-Tech Start-Up Firms. *Irish Journal of Management*, 28 (2), 171.
- Khademi Kolahlou, M., Sahebkar Khorasani, S. (2022). Proposing a Model of Human Resource Management in Knowledge-based and Innovator Companies. *Management Research in Iran*, 26(3), 70-93. (in Persian)
- Khastar, H. (2009). A Method for Calculating Coding Reliability in Qualitative Research Interviews. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 15(58), 161-174. (in Persian)
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for performing systematic reviews*. Keele, UK, Keele University, 33(2004), 1-26.
- Klačmer Čalopa, M., Horvat, J. & Lalić, M. (2014). Analysis of financing sources for start-up companies. *Management: journal of contemporary management issues*, 19 (2), 19-44
- Jain, S. (2016). Growth of startup ecosystems in India. *International Journal of Applied Research*, 2, 152-154.
- Koentary, A. & Qitana, A. (2022). Psychological test development: innovative behavior at work for startup employee. *Journal tazkiya of Psychology*, 10(2), 110-121. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i2.21868>
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Hensellek, S. & Kensbock, J.(2016). *European startup monitor*. Universität Duisburg-Essen Lehrstuhl für E-Business.
- Kulkarni, P., Mutkekar, R. & Ingalagi, S. (2020). Role of strategic management for employee engagement and skill development for start-ups. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 17(1/2), 79-95.

- Lancker, E., Knockaert, M., Audenaert, M. & Cardon, M. (2020). Hrm in entrepreneurial firms: a systematic review and research agenda. *Academy of Management Proceedings*, 2020(1), 20177. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2020.20177abstract>
- Lina, M. A., Ali, M. M. & Hossain, M. A. (2016). Contemporary challenges of human resource management. *International Journal of Ethics in Social Sciences*, 4(1), 145-156.
- Liu, F., Chow, I.H.S., Zhang, J.C. and Huang, M. (2019). Organizational innovation climate and individual innovative behavior: exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 13 (4), 771-789.
- McGuirk, H., Lenihan, H. & Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. *Research Policy*, 44 (4), 965-976.
- Mehdian, Y., Alikhani, A. & Nik Kadam Hojjati, S. (2016). Identification and ranking of factors influencing the success of start-ups, *National Conference on Modern Researches in Management and Accounting, Isfahan, Sheikh Bahai University. (in Persian)*
- Najafi, F., Irandoost, M., Sultanpanah, H. & Sheikh Ahmadi, A. (2018). Designing a management model for the relationship between Iran's banking industry and fintechs and fintech startups with the foundational data theory approach. *Business strategies*, 16(13), 1-18. *(in Persian)*
- Nascimento, C. M. R. D. S. D. (2017). *What is the role of Human Resource Management in growing start-ups?* (Doctoral dissertation)
- Nguyen, T., Tran, G. & Trung, N. (2023). Social capital and digital transformation of startups in vietnam during the covid-19 pandemic: the mediating role of human capital and access to resources. *Management Systems in Production Engineering*, 31(1), 33-42. <https://doi.org/10.2478/mspe-2023-0005>
- Nikam, R. U., Lahoti, Y. & Ray, S. (2023). A Study of Need and Challenges of Human Resource Management in Start-up Companies. *Mathematical Statistician and Engineering Applications*, 72(1), 314-320.
- Nikkhah Tokmehdash, Y., Hoseini, S. S. & Sanobar, N. (2019). From Human Resources Management Ambidexterity to Organizational Performance: Effects of Talent Management and Information Technology. *Journal of Human Resource Management*, 9(1), 115-142. doi: 10.22034/jhrs.2019.95938 *(in Persian)*
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2019). *Fundamentals of human resource management* (8 th ed.), Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Okrah, J., Nepp, A. & Agbozo, E. (2018). Exploring the factors of startup success and growth. *The Business & Management Review*, 9(3), 229-237.
- Paik, Y. & Woo, H. (2014). Economic Downturn and Financing Innovative Startup Companies. *Managerial and Decision Economics*, 35 (2), 114-128.
- Parsehyan, B. G. (2017). Human resources management in nonprofit organizations: A case study of Istanbul foundation for culture and arts. *Issues of Human Resource Management*, 139.
- Perkins, G. (2018). How does self-direction within learning operate to affect idea generation in small-medium enterprise contexts? *Human Resource Development Quarterly*, 29 (4), 307-328.

- Purti, Ch.D., Fahmi, I. & Suroso, A.I. (2019). Factors affecting investore decisions to invest in startup: A case study of startup XYZ. *Russian Journal of Agricultural and Socio- Economic Sciences*, 89(5), 217-226.
- Reid, G. C. & Smith, J. A. (2000). What makes a new business start-up successful? *Small Business Economics*, 14, 165-182.
- Rezaei, H., Akbari, M. & Karimi, A. (2022). Presenting the innovation network model of foundation's data productivity in startups in the Internet of Things field. *Innovation management in defense organizations*. 5(1), 1-34. (in Persian)
- Ridwan, M., Ratnamiasih, I. & Septiawan, B. (2022). Sustainability for startup business: the role of human capital. *Trikonomika*, 21(2), 70-76.
- Rothenberg, S., Hull, C. & Tang, Z. (2016). The impact of human resource management on corporate social performance strengths and concerns. *Business & Society*, 56(3), 391-418. <https://doi.org/10.1177/0007650315586594>
- Safari, Z., Alwani, M., Zarei M. & Safari, M. (2022). Modeling the job linkage of academic staff; Case study: knowledge-based companies. *Human resource management research*. 14 (2), 11-53. (in Persian)
- Safian, M., Farhi, A., Haji Molla Mirzaei, H. & Mousavi, A. (2018). A model for human capital policy making. *Human Resource Management Research*, 11 (1), 29-64. (in Persian)
- Sahoo, M. (2023). Role of Human Resource Management Practices and HR Analytics in Start-Ups. *Innovation, Technology, and Knowledge Management*, 109-118.
- Salamzadeh, A. & Dana, L. (2020). The coronavirus (covid-19) pandemic: challenges among iranian startups. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 33(5), 489-512. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1821158>
- Santisteban, J., Morales, V., Bayona, S. & Morales, J. (2023). Failure of Tech Startups: A Systematic Literature Review. In: Garcia, M.V., Gordón-Gallegos, C. (eds) *CSEI: International Conference on Computer Science, Electronics and Industrial Engineering (CSEI)*. CSEI 2022. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 678. Springer, Cham.
- Saputra, F. (2022). The Role of Human Resources, Hardware, and Databases in Mass Media Companies. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 47-55.
- Seyed Javadin, S. R., Hassangholipour, T., Manian, A. & Astarki, S. (2021). Designing a human resource management model in start-up companies. *Human resource management research*. 13 (1), 131-170. (in Persian)
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E. (1987). Linking competitive strategies with human resource practices. *Academy of Management Executive*, 1 (3), 207-219.
- Selby, J. M. (2013). Startup Firm Acquisitions as a Human Resource Strategy for Innovation: The Acquire Phenomenon. *Academy of Management Proceedings*, (1), 17109-17109.
- Shahrabi, B., Ashrafi, M. & Abbasi, E. (2018). Modeling the factors influencing the financing of start-ups (new businesses) with Dimtel technique. *Financial Management Strategy Publication*. 7(2). 61-89. (in Persian)

- Singh, S. & Subrahmanya, M. (2020). The financial requirements of tech startups over its lifecycle in bangalore: an analysis of why and how do they differ? *International Journal of Finance & Economics*, 27(4), 4123-4141. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2362>
- Singh, S., Giudice, M., Chierici, R. & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: the role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Seyed Javadin, R. (2018). *Fundamentals and applications of human resource management and employee affairs*, Tehran: Negah Danesh. (in Persian)
- Tavazoeifar, A., Sheihakitash, M., & Keshavarz, S. (2019). Identification of Effective Propellants on Digital Entrepreneurship in Small and Medium Businesses with Meta- Synthesis Approach. *Science and Technology Policy Letters*, 09(3), 61-72. (in Persian)
- Than, S. T., Le, P. B. & Le, T. T. (2023). The impacts of high-commitment HRM practices on exploitative and exploratory innovation: the mediating role of knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(3), 430-449.
- Veselovsky, M. Y., Nikonorova, A. V., Natal'Ya, L., Bitkina, I. V. & Stepanov, A. A. (2017). The development of innovative startups in Russia: the regional aspect. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 22(S7), 1.
- Vignesh, A. & Nagarajan, P. (2018). Contemporary Challenges of HRM in start ups: a theoretical framework. *Advance and Innovative Research*, 5(5), 42-46.
- Xiang, Y. & Xu, Y. (2019). Founding conditions and benefit offerings: evidence from us startups. *Personnel Review*, 48(1), 141-162. <https://doi.org/10.1108/pr-09-2017-0264>.
- Yazdanshenas, M., Dahghanan, H., Mahmoodzadeh, S. M. & DRabbaghipour, M. (2024). A Pattern for Top Management Influence on Human Resource Management Practices: A Meta-Synthesis Approach. *Journal of Human Resource Management*, 14(1), 34-63. doi: 10.22034/jhrs.2024.195962 (in Persian)
- Yeganeh, H. & Su, Z. (2008). An examination of human resource management practices in Iranian public sector. *Personnel review*, 37(2), 203-221.
- Zareian, N. (2017). Understanding the role and effective factors of start-ups in the economy and entrepreneurial culture of villages in Semnan province, *the 4th International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Takestan, Takestan Institute of Higher Education*. (in Persian)