



مخصوص رشته مدیریت

شش فصل کامل و منسجم

پوشش کامل بدون حذفیات

منبع رسمی پیام نور

آشنایی با قوانین کسب و کار

خلاصه جامع و طبقه‌بندی شده - ۶ فصل کامل، بدون حذفیات

منبع: کتاب آشنایی با قوانین کسب و کار - زین‌العابدین رحمانی، امید هادی (انتشارات پیام نور)

کد درس: ۱۲۴۱۱۲۰ - ۱۲۱۸۴۵۱ - ۱۲۱۸۹۶۰ · دانشگاه پیام نور · مناسب مجموعه مدیریت

آخرین به‌روزرسانی: مرداد ۱۴۰۵



مناسب برای رشته //
مدیریت (کلیه گرایش‌ها)



نوع فایل //
PDF دانلودی، خلاصه کامل و طبقه‌بندی شده



نویسنده جزوه //
تیم تألیف بژیک



کیفیت //
تضمین ۱۰۰٪ مطالب، بدون حذفیات

۱۰۰٪

پوشش کتاب

۶

فصل کامل

۵۷

صفحه جزوه

فصل اول: نقش و جایگاه قوانین در کسب و کار

قانون کسب و کار، قانونی است که برخی از جنبه‌های کسب و کار را تعریف یا محدود کرده و همیشه به حل درست یا نادرست برخی از مسائل در این حوزه‌ها می‌انجامد؛ این قوانین برای اثبات ساختار کسب و کار یا کنترل و تحت تأثیر قرارداد رفتار آن وضع می‌شوند.

- ✓ قوانین کسب و کار، عملیات‌ها، تعاریف و محدودیت‌های اعمال‌شده در یک سازمان را توضیح می‌دهند و می‌توانند در مورد افراد، فرآیندها، رفتار سازمانی و سیستم‌های محاسباتی به کار روند تا دستیابی به اهداف سازمانی محقق گردد.
- ✓ یک قانون کسب و کار ممکن است رسمی یا حتی نانوشته باشد؛ با این حال، تدوین قواعد روشن و اطمینان از عدم تضاد آن‌ها با سایر مقررات، یک فعالیت ارزشمند سازمانی تلقی می‌شود.
- ✓ قوانین کسب و کار جزئیات اقدامات اجرایی سازمان را مشخص می‌کنند، در حالی که استراتژی نحوه تمرکز کلان برای بهینه‌سازی نتایج را تبیین کرده و قوانین رهنمودهای دقیق تبدیل استراتژی به عمل را ارائه می‌دهند.
- ✓ سازمان‌ها می‌توانند جهت ارتقای آگاهی‌های سازمانی، به صورت فعالانه پایگاه اطلاعاتی مدونی از قوانین کسب و کار خود تشکیل دهند.
- ✓ عدم آشنایی با قوانین احتمال شکست در کسب و کار را افزایش می‌دهد، در حالی که تسلط بر قوانین موجب آگاهی از حقوق و تکالیف قانونی و برخورداری از مزایا و تسهیلات قانونی خواهد شد.

تعریف کسب و کار

- ✓ واژه‌نامه «آکسفورد» کسب و کار را به معنی خرید و فروش و تجارت، و واژه‌نامه «لانگ من» آن را فعالیت پول درآوردن و تجارتی که از آن پول حاصل شود تعریف کرده است.
- ✓ به زبان ساده، کسب و کار حالتی از مشغولیت و به طور عام شامل فعالیت‌هایی است که تولید و خرید کالاها و خدمات را با هدف فروش آن‌ها به منظور کسب سود در بر می‌گیرد.
- ✓ دیدگاه ارویک و هانت: کسب و کار عبارت است از هر نوع کسبی که در آن خدمات یا کارهایی که دیگر افراد جامعه به آن نیاز دارند، مایل به خرید آن هستند و توان پرداخت بهای آن را دارند، تولید، توزیع و عرضه می‌شود.
- ✓ دیدگاه پترسن و پلومن: هر تبادلی که در آن خرید و فروش صورت گیرد کسب و کار نیست، بلکه کسب و کار هر نوع تبادل تکراری و تجدید شونده خرید و فروش است.
- ✓ دیدگاه اون: کسب و کار یک نوع کاسبی است که طی آن، کالاها یا خدمات برای فروش در بازار تولید و توزیع می‌شوند.
- ✓ بر اساس تعاریف ارائه شده، ویژگی‌های بنیادین کسب و کار عبارتند از:
 - ✓ فروش یا انتقال کالاها و خدمات برای کسب ارزش.



✓ معامله کالاها و خدمات.

✓ تکرار معاملات.

✓ انگیزه سود به عنوان مهم‌ترین و قدرتمندترین محرک اداره امور کسب و کار.

✓ فعالیت توأم با ریسک به دلیل تمرکز همیشگی بر آینده و عدم اطمینان حاکم بر آن.

دقت کنید: بر خلاف باور عمومی که تنها هدف کسب و کار را دستیابی به سود اقتصادی می‌داند، اروپیک

معتقد است همان‌طور که انسان تنها با هدف خوردن زندگی نمی‌کند، سودآوری نیز تنها هدف کسب و کار  نبوده و دارای اهداف اجتماعی و فرهنگی نیز می‌باشد.

انواع کسب و کار

✓ کسب و کارها بر حسب اندازه به ۳ گروه کوچک، متوسط و بزرگ تقسیم‌بندی می‌شوند:

✓ کسب و کارهای کوچک مشاغلی با تعداد کم کارمند و حجم فروش پایین در بخش خصوصی بوده که اغلب به صورت شرکتی، مشارکتی یا فردمحور اداره می‌شوند.

✓ معیارهای بین‌المللی تعریف بنگاه‌های کوچک و متوسط:

✓ ایالات متحده: بنگاه کوچک تا ۱۰۰ کارمند و بنگاه متوسط زیر ۵۰۰ کارمند.

✓ اتحادیه اروپا: بنگاه‌های خرد تا ۹ نفر، بنگاه‌های کوچک ۱۰ تا ۹۹ نفر، بنگاه‌های کوچک و متوسط (SMEs) زیر ۵۰۰ نفر (یا متوسط ۲۵۰ نفر)، و بنگاه‌های بزرگ بیش از ۵۰۰ نفر.

✓ استرالیا: بنگاه کوچک کمتر از ۱۵ کارمند و بنگاه متوسط کمتر از ۲۰۰ کارمند.

✓ معیارهای تعریف بنگاه‌های کوچک و متوسط در ایران:

✓ وزارت صنعت، معدن و تجارت و وزارت جهاد کشاورزی: واحدهای صنعتی و خدماتی (شهری و روستایی) با کمتر از ۵۰ نفر کارگر.

✓ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی: استفاده متناوب از تعاریف وزارت صمت و مرکز آمار ایران.

✓ مرکز آمار ایران (طبقه‌بندی چهارگانه): واحدهای ۱-۹ کارگر (تنها این رده به عنوان بنگاه کوچک و متوسط محسوب می‌شود)، ۱۰-۴۹ کارگر، ۵۰-۹۹ کارگر، و بیش از ۱۰۰ کارگر (سه رده اخیر کارخانجات صنعتی بزرگ تلقی می‌گردند).

✓ بانک مرکزی ایران: بنگاه‌های با نیروی کار زیر ۱۰۰۰ نفر به عنوان بنگاه‌های کوچک و متوسط تلقی می‌شوند.

✓ دسته‌بندی رایج بر اساس تعداد شاغلان در ایران: کمتر از ۵۰ نفر کوچک (مغازه‌ها، مشاغل خانگی، اینترنتی و خانوادگی)، بین ۵۰ تا ۵۰۰ نفر متوسط (فروشگاه‌های زنجیره‌ای)، و بیش از ۵۰۰ نفر بزرگ (بانک‌ها، ایران خودرو و سایپا).



ویژگی‌های کسب و کارهای کوچک

- ✓ طرح شعار «کوچک زیباست» توسط شوماخر و تأکید بر انعطاف‌پذیری، چاپکی و سازگاری بالا در مواجهه با دگرگونی‌ها و تحولات محیطی بازار جهانی.
- ✓ تمایل شرکت‌های بزرگ به تجزیه و برون‌سپاری بخش‌های تخصصی به واحدهای کوچک مستقل جهت کاهش بار مالی و ارتقای چاپکی سازمانی.
- ✓ مزایای کلیدی کسب و کارهای کوچک:
 - ✓ نیاز به سرمایه‌گذاری اولیه اندک جهت راه‌اندازی.
 - ✓ ساختار منعطف و سرعت عمل بالا در واکنش به استراتژی‌های رقبای بزرگ.
 - ✓ بازگشت مناسب سرمایه و بازدهی مالی مطلوب نسبت به حجم سرمایه‌گذاری.
 - ✓ سهولت و سرعت در فرآیند راه‌اندازی در قیاس با بنگاه‌های بزرگ و پیچیده.
 - ✓ انعطاف و سرعت بالا در پاسخ‌گویی دقیق به تقاضا و جلب رضایت مشتریان.
- ✓ دلایل اصلی راه‌اندازی کسب و کارهای کوچک:
 - ✓ کسب استقلال شغلی و تحقق بخشیدن به ایده‌ها.
 - ✓ دستیابی به عواید مالی، افزایش سطح درآمد و تضمین امنیت شغلی.
 - ✓ نارضایتی از موقعیت شغلی فعلی.

نکته مهم: آمارها حاکی از آن است که ۲۴ درصد از شرکت‌های کوچک در ۲ سال اول، ۵۰.۴ درصد در ۴ سال نخست، و ۶۰.۵ درصد در ۶ سال اول دچار ورشکستگی و انحلال می‌شوند؛ از این رو آموزش و گسترش  مهارت‌های مدیریتی اساسی‌ترین عامل بقای این بنگاه‌هاست.

- ✓ مهارت‌های چهارگانه بنیادین برای موفقیت در کسب و کار: مهارت‌های فنی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت طراحی طرح کسب و کار، و آگاهی از قوانین و مقررات.

مهارت‌های مدیریتی

- ✓ پرهیز از تفکر تک‌روی («جنگجوی تنها») و فراگیری هنر تفویض اختیار و سپردن وظایف به اعضای تیم جهت هدایت پایدار کسب و کار.

مهارت رهبری

- ✓ رهبری شامل هدایت افراد به سوی هدف مشترک از طریق سازماندهی کارآمد منابع، مدیریت سرمایه‌های انسانی بر پایه شناخت نقاط قوت و ضعف اعضا و تخصیص بهینه امور است.
- ✓ پرهیز از نگرش نادرست «اگر می‌خواهی کاری درست انجام شود خودت آن را انجام بده» جهت پیشگیری از فرسودگی مدیر و توقف رشد پرسنل.