

موانع

توسعه کارآفرینی سازمانی

در

ایران

موسس جدی - محمد زنجانی

مقدمه

جهان امروز بی‌تردید از ویژگیهای خاصی برخوردار است. عمده‌ترین آنها عبارتند از: - تغییرات پرشتاب؛ - جابجایی شدید در قدرت؛ - پیچیدگی فزاینده؛ - رقابت روزافزون. این موارد باعث شده‌اند تا حیات شرکتها هرچه بیشتر در معرض خطر قرار گیرد و پانتن راه چاره به‌عنوان دغدغه فکری همیشگی برای مدیران شرکتها مطرح شود. آنان باید تلاش کنند تا بیش از دیگران محصول یا خدمات موردنظر مشتری خود را با تمام ویژگیهای موردنظر او ارائه دهند. از سوی دیگر، آنچه که شرکتها به‌عنوان مزیت رقابتی در مقابل سایر رقبای خود در نظر می‌گیرند، به‌سرعت توسط دیگران تقلید شده و از اهمیت آن کاسته می‌شود. لذا مدیران شرکتها باید به‌طور پیوسته، با ترکیب جدیدی از منابع موجود خود، مزیت جدیدی را فراهم کنند. اینجاست که اهمیت نیروی انسانی خلاق و به‌عبارت دیگر کارآفرینان سازمانی در شرکتها برجسته‌تر می‌شود. با وجود چنین افرادی تنها یک شرکت می‌تواند خود را به‌عنوان یک شرکت کارآفرین و پیشرو معرفی کند. وجود پست‌ر مناسب برای فعالیتهای کارآفرینانه کارآفرینان سازمانی و نسبی وجود محیط بیرونی پشتیبانی‌کننده از اینگونه فعالیتهای، از جمله مهمترین عوامل به‌شمار می‌روند. با توجه به اهمیتی که تصمیم‌گیران در سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران برای تبدیل شرکتهای تحت پوشش این سازمان به شرکتهای

کارآفرین قائل بوده‌اند. یک طرح تحقیقاتی با همکاری بخش تحقیق و مشاوره سازمان مدیریت صنعتی تحت عنوان «مطالعات جامع کارآفرینی و با هدف بررسی تنگناهای توسعه کارآفرینی در ایران» انجام شده است. این مقاله براساس یافته‌های این طرح تحقیقاتی تهیه شده است که در تیرماه ۱۳۸۰ خاتمه یافت.

در این مقاله، ابتدا موانع توسعه کارآفرینی در برخی از قوانین و مقررات موجود و سپس نتایج مربوط به مطالعه موانع درونی توسعه کارآفرینی سازمانی در ۹ شرکت مورد بررسی قرار گرفته است.

موانع بیرونی

قانون کار: از جمله مهمترین موضوعهایی که در قانون کار به‌عنوان مانع توسعه کارآفرینی محسوب می‌شوند، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

وجود شرایطی که باعث می‌شوند مدیریت بنگاههای اقتصادی نتوانند براساس ضرورتها و مقتضیات بنگاه اقتصادی خود عمل کنند. به‌عنوان نمونه در ماده ۱۲ قانون یادشده آمده است:

«هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که فرادادشان قطعیت یافته است موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم‌مقام

تمهذات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.» و یا در قسمتی از ماده ۲۷ این قانون آمده است:

«هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید. کارفرما حق دارد در صورت اعلام‌نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را فسخ نماید.

- وجود مواردی در قانون کار باعث افزایش هزینه نیروی انسانی می‌شود:

براساس قانون کار، کارفرما موظف است هزینه‌هایی را علاوه بر حقوق برای کارکنان خود در نظر بگیرد. از جمله این هزینه‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- مزایای رفاهی مانند کمک هزینه مسکن، خواربار، کمک عائله‌مندی، ایاب‌وذهاب؛
- پرداخت حق بیمه و حق بیمه بیکاری که بالغ بر ۲۳ درصد مزد پرداختی به کارکنان است.
- پاداش عیدی معادل دو برابر حقوق ماهانه؛
- پرداخت حق سنوات معادل یک ماه حقوق در قبال هر سال کار؛
- ایجاد شیرخوارگاه و مهدکودک؛
- تعطیلات و روزهای مرخصی.

چنانچه روزهایی که به‌نوعی به‌عنوان تعطیلات رسمی و یا روزهای مرخصی به کارکنان تعلق می‌گیرد از کل روزهای یک سال کم شود. روزهای کاری معادل ۲۳۰ روز خواهد بود. به‌عبارت دیگر، کارفرما بابت تمام روزهای سال

واردکنندگان با ابهام مواجه می‌سازد و لذا کارآفرینانی که برای انجام فعالیتهای خود نیاز به واردات کالا یا ماشین‌آلات دارند، با مشکل مواجه می‌شوند.

● در مورد واردات نیز سازمانهای متعددی دخیل هستند. تشریفات اداری ارز قبل از تخصیص ارز در وزارت صنایع، ثبت سفارش در وزارت بازرگانی، گشایش اعتبار در بانک مرکزی، ترخیص کالا از گمرک از جمله این موارد است؛ ● وجود استانداردهای ثابت برای کالاهای صادراتی باعث می‌شود که کارآفرینان نتوانند خود را با نیازهای خاص و متغیر مشتریان خود در کشورهای دیگر تطبیق دهند.

قوانین پولی و بانکی: قوانین و مقررات پولی و بانکی می‌تواند در هر کشوری در جهت تسهیل فعالیتهای کارآفرینانه چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی تنظیم شود. این مطالعه نشان می‌دهد که استفاده از تسهیلات بانکی به واسطه قوانین و مقررات موجود در این زمینه با دشواریهایی مواجه است که برخی از آنها عبارتند از:

- پیچیده بودن مفاهیم مربوط به انواع مختلف معاملات و قراردادهای؛
- لزوم مشارکت بانک در معاملات، به‌عنوان مشارکت مدنی و یا حقوقی و یا سرمایه‌گذاری؛
- لزوم بررسی و مطالعه وضعیت اقتصادی گیرنده تسهیلات از سوی بانک علی‌رغم دریافت تضمین‌های معتبر برای ضمانت بازپرداختها؛
- تعیین مدت موقت برای دریافت برخی از تسهیلات عقود که اکثراً از یک سال تجاوز نمی‌کند و براساس ضرورت، چنانچه استفاده از تسهیلات ادامه یابد، باید قرارداد دیگری منعقد گردد؛
- متوطشدن برخی از قراردادها به شروطی که حصول آن در آینده مجهول است و هیچ‌یک از دو طرف قرارداد نمی‌تواند به‌وجود چنین شرطی اطمینان داشته باشد مانند سهل‌الفروشی بودن کالا.

موارد یادشده و سایر موارد مشابه از یک سو سبب می‌شود که تشریفات مربوط به دریافت تسهیلات بانکی طولانی شده و در برخی مواقع اصولاً تحقق نیابد و از سوی دیگر به‌واسطه انتقال تمام ریسک به دریافت‌کننده تسهیلات، در مواردی دریافت‌کننده از کسب چنین تسهیلاتی منصرف شود.

شوهرای کارگری: براساس قانون، در واحدهایی

بیش از ۵۰ نوع عوارض و مالیات برای شرکتها در نظر گرفته شده است که سهم مالیات و عوارض شرکتها متجاوز از ۵۰ تا ۵۵ درصد درآمدهای مستقیم را به خود اختصاص می‌دهد.

در بعضی از موارد ابهامات موجود در قانون به‌گونه‌ای است که به‌جز گروه محدودی از ماموران مالیاتی و متخصصان مالی افراد دیگر کمتر از مفاد قانون و دستورالعملهای مربوطه مطلع بوده و قادر نیستند از حق خود دفاع کنند. این موضوع هنگامی که ماموران مالیاتی نیز از نظر تعبیر و تفسیر قانون و آیین‌نامه‌ها با مشکل مواجه می‌شوند مضاعف می‌شود.

مراحل مربوط به تنظیم مدارک مربوط به مالیات، تشخیص میزان مالیات و زمان رسیدگی به حل اختلافات طولانی بوده و کارآفرینان را که اصولاً افرادی نیستند به‌این امور علاقه داشته باشند. تا حد زیادی درگیر می‌کند.

قانون صادرات و واردات: تجارت خارجی در اقتصاد هر کشور از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و وجود مقررات تسهیل‌کننده این امر نقش زیادی در توسعه کشورها داشته و به‌عنوان یک عامل ایجادانگیزه در افراد کارآفرین مورد استفاده قرار می‌گیرد. از جمله موضوعهایی که در قوانین مربوط به صادرات و واردات برای کارآفرینان مشکل‌آفرین است، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

● الزام صادرکننده به سپردن پیمان ارزی در بانکها که باعث می‌شود صادرکننده نه‌تنها مجاز به واردکردن کالای مورد علاقه خود نباشد بلکه ارزش حاصل از صادرات را با قیمتی کمتر در اختیار بانکها قرار دهد؛

● صادرکننده مجبور است برای صدور کالا به سازمانهای متعددی مراجعه و مجوز لازم را اخذ کند که مهمترین این سازمانها عبارتند از: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، گمرک، وزارت دارایی و وزارت صنایع، طولانی‌بودن مراحل کار و نیز وجود ناهماهنگی میان سازمانهای دخیل در امر صادرات مشکلاتی را برای کارآفرینان فراهم می‌آورد.

● ناپایداری و تغییرات مداوم در مقررات صادرات و واردات باعث می‌شود که صادرکننده نتواند تعهدات خود را در مقابل دریافت‌کننده کالا به‌موقع اجرا کند و لذا مشتریان خود را از دست می‌دهد؛

● نوسانات نرخ ارز که به‌واسطه نوسان در قیمت نفت به‌وجود می‌آید، تخصیص ارز را برای

مزین و تنها بابت ۲۳۰ روز درآمد کسب می‌کند. عمده‌ترین تعطیلات پیش‌بینی شده عبارتند از:

- تعطیلات رسمی: ۲۴ روز در سال؛
- سرخصی استحقاقی: ۳۰ روز با احتساب چهارروز جمعه؛

● مرخصی استعلاجی: تا زمانی که پزشک معالج تایید کند؛

- مرخصی اضطراری: در مورد ازدواج، فوت والدین یا همسر و تولد کودک سه‌روز در سال؛
- مرخصی آموزشی و ورزشی برحسب مورد.

در یک بررسی کلی دیده می‌شود که از بین ۲۰۳ ماده قانون کار، نزدیک به ۱۲۰ ماده در فصول مختلف قانون مربوط به تعهدات و الزامات کارفرما اختصاص یافته و در حدود ۱۵ ماده به تعهدات کارگران و یا الزامات دوطرف پرداخته شده است. همچنین مجازاتهای پیش‌بینی شده در قانون برای ضمانت اجرای قانون عمدتاً کارفرمایان را شامل می‌شود.

قانون تامین اجتماعی: به‌موجب قانون، کارفرمایانی که فهرست حقوق و دستمزد ماهانه کارکنان را تا پایان ماه بعد ارائه نکنند، باید ۲۰ درصد مبلغ حق بیمه را به‌عنوان جریمه پرداخت کنند. سازمان تامین اجتماعی که وصول‌کننده حق بیمه است، می‌تواند برای وصول مطالبات راساً اقدام کند به‌طوری که وصول این مطالبات در حکم مطالباتی است که به‌وسیله مأمورین اجرائی سازمان قابل اجرا بوده و نیاز به مراجعه به دادگاه ندارد. علاوه بر آن، فروش واحدی از واحدهای وابسته به نگاههای اقتصادی بدون وجود گواهی موافقت سازمان تامین اجتماعی امکان‌پذیر نیست.

بالا بودن نرخ حق بیمه: سهم کارفرما در پرداخت حق بیمه برابر با ۲۰ درصد مزد یا حقوق بیمه شده است. این موضوع برای یک واحد کوچک صنعتی که جدیداً تاسیس شده است و نیاز به منابع مالی دارد رقم قابل ملاحظه‌ای است که باعث افزایش قیمت تمام‌شده و در نتیجه رقابتی‌نبودن محصول خواهد شد.

قانون مالیاتها و عوارض: هرچند که قانون مالیاتهای مستقیم واحدها و موسسات جدیدالتاسیس را برحسب نوع و محل استقرار مشمول معافیت‌های مالیاتی کرده است و این مطالبات باعث شده که کارآفرینان در ابتدای کار با مشکل خاصی از این لحاظ مواجه نباشند، لیکن در مراحل بعدی مشکلاتی را برای آنها پیش می‌آورد. مطالعات انجام‌شده حاکی از آن است که



تغییرات پرشتاب، چابگایی در قدرت و رقابت روزافزون از ویژگیهای جهان امروز است.

به دلیل ویژگیهای جهان امروز، حیات شرکتهای در معرض خطر قرار گرفته است.

مدیران شرکتهای برای عقب‌نماندن از میدان رقابت باید به‌طور پیوسته مزیت جدیدی را فراهم کنند.

شرکتهای پاداشتن کارآفرینان سازمانی می‌توانند خود را به‌عنوان یک شرکت پیشرو معرفی کنند.

از وظایف مدیریت است. ورود شوراهای به این مقوله خصوصاً اگر علل شکایات، سوء مدیریت تلقی شود مشکلاتی جدی برای واحد صنعتی به واسطه رویارویی شورا با مدیریت بوجود می‌آورد. علاوه بر آن عبارت «پیگیری امور حقه» عبارتی نامفهوم است خصوصاً آنکه سنجش حق و ناحق در بسیاری از موارد کار دشواری است؛

● تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ حقوق قانونی کارکنان؛

● بررسی و شناخت کمبودها و نارساییهای واحد و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیئت مدیره.

براساس این قانون، شوراهای می‌توانند برای انجام این وظیفه هرگونه آسار و اطلاعات را

درخواست و مدیریت نیز موظف به ارائه آنها است. اختیارات و وظایف زیادی که برای شوراهای پیش‌بینی شده موجب می‌شود که

شوراهای پاداشده امکان دسترسی به کلیه اطلاعات واحد را داشته باشند. حتی براساس

تبصره ماده ۱۸ قانون شوراها، امکان دسترسی به اطلاعات محرمانه را نیز دارند و هرچند ملزم

شده‌اند که آنها را افشا نکنند. عدم الزام شوراها به جلوگیری از افشای اطلاعات غیرمحرمانه از جمله

قیمت فروش، حقوق و مزایا و مانند آنها در عمل مشکلاتی را به وجود می‌آورد.

● پیشنهاد تشویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیتهای مناسب به مدیریت.

هزینه انجام این وظیفه عملی بسیار پسنیده است لیکن اختلاف نظر شوراهای با مدیریت در

مورد لایق بودن افراد پیشنهادی موجبات درگیر

● وجود ابهام در مورد اینکه منظور از تشکیل شوراهای همکاری با مدیریت و ایجاد هماهنگی در کارها است. این ابهام در مفاهیم می‌تواند باعث شود که شوراهای به اقداماتی دست زنند که نهایتاً موجبات اختلاف با مدیریت را فراهم آورد؛

● موظف کردن وزارت کار به تشکیل شوراهای واحدهای صنعتی مشمول قانون، تشکیل این

شوراهای را که معمولاً نوعی حرکت خودجوش باید باشد به موضوعی اجباری و قانونی تبدیل

کرده و کارآفرینان را ملزم به تشکیل آنها می‌کند. اراده مسئولان در تشکیل این شوراهای مغایر با

مصوبات سازمان بین‌المللی کار است.

● نحوه انتخاب و گزینش اعضای شوراهای به‌گونه‌ای است که مدیریت واحدهای صنعتی نقش عمده‌ای در آن ندارد.

اختیارات شوراهای اسلامی کار شامل وظایفی می‌شود که جنبه اجرایی و مشورتی دارند. وظایفی که جنبه اجرایی دارند عبارتند از:

● نظارت بر امور واحد به‌منظور اطلاع از انجام صحیح کارها و ارائه پیشنهادات سازنده به مسئولان؛

● معنی عام کلمه نظارت می‌تواند در مواردی موجب شود تا شوراهای در امری که به وظایف آنها ارتباط ندارد نیز وارد شوند و موجبات اختلاف با

کارفرما و مدیریت واحد را به وجود آورند؛

● بررسی شکایات کارکنان در مورد نارساییهای واحد و موارد حقه؛

● بررسی شکایات کارکنان حداقل در ابتدای کار

که بیش از ۳۵ نفر در آن شاغل هستند، تشکیل شورای اسلامی کار الزامی است. هرچند در ابتدا به نظر می‌رسد این موضوع در مورد واحدهای کوچکی که کارآفرینان در آغاز کار تشکیل می‌دهند، مصداق ندارد لیکن در مراحل بعدی که این واحدها به رشد و توسعه می‌رسند قانون مذکور در مورد آنها نیز صدق خواهد کرد. شوراهای پاداشده در ابتدای انقلاب اسلامی به‌طور خودجوش تشکیل گردید لیکن به‌واسطه بروز پاره‌ای از مشکلات، قانون شوراهای اسلامی کار با هدف تعیین وظایف، اختیارات و فعالیتهای آنها تصویب گردید.

اساس تهیه و تنظیم چنین قانونی، اصول ۱۰۴ و ۱۰۵ از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بود که تهیه‌کنندگان قانون سعی کردند تا مفاد آن اصول را رعایت کنند.

باتوجه به اصول پاداشده قانون شوراهای اسلامی کار تنظیم و در تاریخ ۶۳/۱۰/۳۰ از

تصویب مجلس شورای اسلامی گذشت. براساس ماده اول این قانون وظایف و اختیارات شوراهای اسلامی کار به شرح زیر تعیین شده است:

● تأمین قسط اسلامی؛ ● همکاری در تهیه برنامه‌ها؛ ● ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور.

علی‌رغم تعیین اختیارات و وظایف شوراهای و نیز تعیین چارچوب چگونگی اجرای آنها،

وجود شوراهای پاداشده مشکلاتی را برای مدیران و کارآفرینان واحدهای صنعتی فراهم

کرده است که اهم آنها عبارتند از:

سازمانهای سیاستگذار از جمله سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران صورت گیرد.

در سطح واحدهای کسب و کار نیز باید اقداماتی صورت گیرد. شاید اولین قدم آگاه کردن مدیران رده بالایی شرکتها نسبت به موضوع کارآفرینی و اهمیت آن در فضای رقابتی کنونی جهان است. علاوه بر آن، اقداماتی از قبیل تعیین مأموریت به صورت مدون و با یک چشم انداز یا دورنما از آینده مطلوب، تعیین اهداف و استراتژیهای سازمانی به صورت مدون، ایجاد تغییر در ساختار سازمانی به گونه‌ای که فرایند تصمیم‌گیری در سازمانها تسهیل شده و امکان مشارکت، در تصمیم‌گیریها فراهم شود. پیش‌بینی و ایجاد واحد تحقیق و توسعه، تشکیل تیم‌های نوآوری و گروه‌های کاری برای پیگیری ایده‌های جدید در سازمان، طراحی و به‌کارگیری سیستم‌های پاداش متناسب با ایجاد سیستم‌های اطلاعاتی متنوع در زمینه‌هایی از قبیل پیش‌بینی روند تکنولوژی، تفسیرات بازار و فعالیتهای تحقیق و توسعه‌ای، آموزش فنون و تکنیک‌های خلاقیت به کارکنان و... از جمله اقداماتی است که می‌تواند زمینه مناسب برای توسعه بیشتر کارآفرینی را در سازمانها فراهم سازد. □

منابع و مآخذ

- ۱ - دکتر علی‌الله همدانی، بررسی مواردی از قانون کار، انجمن مدیران صنایع ۱۳۷۴.
- ۲ - دکتر علی همدانی، کتاب حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، کتاب اول تهران، تهران اکرونومیست.
- ۳ - دکتر مهدی طالب، کتاب تامین اجتماعی، تهران، بنیاد فرهنگی رضوی، سال ۱۳۷۰.
- ۴ - مجموعه مصوبات دولت در زمینه مسائل پولی و مالی، جلد دوم، موسسه تحقیقات پولی و مالی بانک مرکزی سال ۱۳۷۰.
- ۵ - سیما صیامی نمینی، سرمایه‌گذاری در بخش صنعت و نقش آن در رشد اقتصادی، تازه‌های اقتصاد سال ۱۳۷۴.
- ۶ - قانون جلب سرمایه‌های خارجی مصوب آبان ۱۳۳۴، مرکز جلب و حمایت سرمایه‌های خارجی - وزارت اقتصاد.
- ۷ - جلیل صمدآقایی، سازمانهای کارآفرین، مرکز آموزش مدیریت دولتی سال ۱۳۷۸.
- سوسن جدی: مشاور سازمان مدیریت صنعتی - کارشناس ارشد مدیریت اجرایی
- محمد زنجانی: مشاور سازمان مدیریت صنعتی - کارشناس ارشد مدیریت اجرایی

تهدیدگرا بوده و به وقایع محیطی خود به‌عنوان یک تهدید و نه یک فرصت نگاه می‌کنند و در نتیجه واکنشی که نشان می‌دهند بیشتر با هدف رفع تهدیدی است تا استفاده از فرصت. همچنین امتیاز ۱/۹ برای شاخص بلافاصله قبل از آن نشان می‌دهد که در مجموعه شرکت‌های مطالعه‌شده فرصت کمی برای پیگیری افکار جدید در اختیار کارکنان قرار داده می‌شود و علاوه بر آن امتیاز شاخص شماره ۳۰ نشان می‌دهد که این شرکتها به لحاظ ارائه آموزش در زمینه‌های مرتبط با کارآفرینی به پرسنل خود نیز، دچار کمبودهایی هستند.

بررسی امتیاز تک‌تک شرکتها نشان می‌دهد که به‌جز شرکت AI که در بعضی موارد امتیاز از ۴ فراتر است در سایر شرکتها به‌ندرت امتیاز شاخصها از ۲/۰ فراتر رفته است. بررسیهای انجام شده نشان می‌دهد که در شرکت AI علت اصلی بالابردن امتیاز تعدادی از شاخصها به‌شخص مدیرعامل شرکت و ویژگیها و قابلیت‌های شخصی ایشان مربوط است. به‌عبارت دیگر، در صورت تغییر مدیرعامل شرکت به‌دلیل آنکه موارد یادشده در شاخصها در سطح شرکت درونی نشده است احتمال زیادی وجود دارد که امتیاز شاخصها با تغییر وی تا حد زیادی نزول کند.

پیشنهادهای

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که هم در سطح کلان و هم در سطح واحدهای کسب و کار بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی وجود ندارد و لازم است تا اقدامات جدی در هر دو زمینه صورت گیرد.

در سطح کلان، تدوین سیاستهای مناسب توسعه کارآفرینی در چارچوب استراتژی توسعه صنعتی و تکنولوژیک کشور در محورهای حمایت‌های مالی و اطلاعاتی از کارآفرینی، شبکه‌سازی، آموزش و فرهنگ‌سازی، اصلاحات و رفع موانع حقوقی و قانونی، برنامه‌ریزی در جهت توسعه تجهیزات و ماشین‌آلات موجود در شرکتها، ایجاد مراکز ارائه اطلاعات فنی، مالی، علمی، مدیریتی و قانونی برای انجام فعالیتهای کارآفرینانه، کمک به ایجاد ارتباط منسجم و مطلوب بین شرکت‌های بزرگ، متوسط و کوچک جهت تامین تدارک قطعات موردنیاز و... ایجاد حلقه‌های همکاری بین واحدهای صنعتی و خدماتی با تحقیقاتی و موسسات آموزشی و... از جمله اقداماتی است که می‌تواند توسط

- مشکلات ناشی از نظام مالیاتی؛
- وجود قوانین و مقررات ناظر بر دخالت در امور تولید و فروش؛
- بی‌ثباتی و عدم شفافیت مقررات قانونی؛
- دخالت دولت در کلیه شئون اقتصادی کشور و بوروکراسی شدید؛
- عوامل اقتصادی اثرگذار بر میزان تولید؛
- روابط خارجی بین کشورها و ایران؛
- مسائل فرهنگی ناظر بر مسائل اقتصادی و روابط اقتصادی و سرمایه‌گذاری.

موانع درونی

بررسی ادبیات مربوط به کارآفرینی نشان داد که شرکت‌های کارآفرین همگی تقریباً از ویژگیهای مشترکی برخوردار بوده‌اند. از بین این ویژگیها، ۳۲ ویژگی انتخاب شد که براساس آنها پرسشنامه‌ای تدوین گردید. هر ویژگی به‌عنوان یک سؤال در پرسشنامه در نظر گرفته شد که در یک فاصله امتیازی بین یک تا پنج اندازه‌گیری می‌شد. امتیاز ۵ در صورتی که به سوالات تعلق می‌گرفت که آن شاخص در حد بسیار زیادی در شرکت رعایت می‌شد و امتیاز یک در صورتی تعلق می‌گرفت که آن شاخص در حد بسیار کمی در سطح شرکت رعایت می‌شد. پرسشنامه‌ها در سطح مدیران ارشد و میانی، افراد صاحب ایده و تعدادی از افراد هر شرکت که به‌طور تصادفی انتخاب شده بودند، در ۹ شرکت بزرگ صنعتی از شرکت‌های تابعه سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران تکمیل شد. در مجموع ۹ شرکت مورد مطالعه حدود ۸۰۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. جدول شماره یک میانگین امتیاز شاخصهای مطالعه‌شده در هر شرکت و همچنین میانگین کل امتیاز هر شاخص را نشان می‌دهد.

بررسی میانگین امتیازات شاخصها (آخرین ستون جدول) نشان می‌دهد که به‌جز شاخص ۳۱ که امتیاز آن ۱/۹ از ۵ است امتیاز سایر شاخصها بین ۲/۰ تا ۳/۰ است که نشان می‌دهد که زمینه مناسب برای توسعه کارآفرینی در مجموعه شرکت‌های مورد بررسی ضعیف است و لازم است تا این شرکتها در کلیه موارد، مورد مطالعه اقداماتی را انجام دهند.

آخرین شاخص با امتیاز ۲/۰ نشان می‌دهد که مجموعه شرکتها بیش از آنکه فرصت‌گرا باشند،