

I. مدخل إلى المقاولاتية (ريادة الأعمال)

تعتبر المقاولاتية اليوم من أهم الحلول المقترحة للنهوض بالاقتصاديات على اختلافها واختلاف مستوى تقدمها.

وأصبح موضوع المقاولاتية يحتل حيزاً كبيراً من اهتمام الحكومات والعديد من الدول خاصة مع تزايد المكانة التي تحملها المؤسسات الصغيرة في اقتصاديات مختلف هذه الدول، مما كان مستوى تطورها والدور الذي باتت تلعبه في مختلف برامج التنمية.

أخذ مفهوم المقاولاتية و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيز اهتمام كبير لدى الباحثين والاقتصاديين ولدى الحكومات والدول، حيث كان الاهتمام يخص فقط المؤسسات الكبيرة باعتبارها المولد الوحيد للوظائف والثروة، إلى أن تغيرت هذه النظرة مع بروز الأهمية المتزايدة للمقاولاتية التي غالباً ما يرتبط اسم المقاول بها مع تخلي بعض المؤسسات الكبرى عن بعض من أنشطتها التي قدمت فرضاً للمؤسسات الجديدة من أجل الاستثمار في هذه الأنشطة، بهذا أصبحت المقاولاتية محوراً أساسياً للتطور في معظم البلدان ونمطاً للحياة جاذباً للأفراد من أجل تحقيق ذاتهم وتحقيق مستوى معيشي أفضل.

1. تعريف المقاولاتية (ريادة الأعمال):

- ✓ نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظم واعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل.
- ✓ مسار ي العمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيصه الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية والنفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي.
- ✓ المقاولاتية عبارة عن السيرورة التي تبدأ بفكرة وتنهي بعرض منتج جديد ذو قيمة في السوق.
- ✓ المقاولاتية هي مجموع النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة من خلال اكتشاف، تثمين واستغلال الفرص المتاحة في السوق وذلك بتوفير الوقت، العمل، رأس المال ومختلف الموارد الأخرى.

يعود الفضل في وضع تعريف واسع لمفهوم المقاولاتية (الريادة) إلى الخبرين الاقتصاديين Schumpeter و Frank Knight اللذين عرفا الريادة بأنها « عملية ابتكار و تطوير طرق و أساليب جديدة لاستغلال الفرص التجارية »

و عموما هنالك 3 اتجاهات أساسية في تعريف المقاولاتية :

1.1. الاتجاه الأول: إنشاء مؤسسات جديدة (cartner)

- ❖ يعتبر أن المقاولاتية هي عملية إنشاء مؤسسات جديدة.
- ❖ هو مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة.
- ❖ المقاولاتية هي مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من المعلومات، موارد مالية بشريّة وغيرها وذلك من أجل تجسيد الفرصة في شكل مشروع مهيكل.
- ❖ عملية إنشاء مؤسسة جديدة هي ظاهرة تنتج عن التأثير المتبادل بين العوامل المختلفة مثل: (الأفكار، الخبرة،...) والتي يصبح لها معنى بواسطة تنظيم جديد .
- ❖ يركز هذا الاتجاه ، أساسا على مسألة ظهور هذه المؤسسة وكيف تمكنت هذه الأخيرة من الظهور والتحول إلى كيان موجود بعدما كان مجرد فكرة لخلق منتجات وخدمات ومواد أولية وادخال طرق جديدة في التنظيم وبيعها بسعر أقل من تكلفة إنتاجها.

2.1. الاتجاه الثاني: التعرف على الفرص واستغلالها shane و venkataraman

- المقاولاتية هي العملية التي يتم من خلالها إكتشاف و تثمين واستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات و خدمات مستقبلية .

و الفرصة حسب casson تعني الحالات التي تسمح بخلق منتجات و خدمات و مواد أولية و ادخال طرق جديدة في التنظيم و بيعها بسعر أقل من تكلفة إنتاجها.

مصادر أخرى لفرصة (drucker) :

- الفرص المتواجدة في السوق سبب عدم امتلاك التكنولوجيا.
- الفرص الناتجة عن التغيرات الخارجية في المجالات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية.

○ الفرصة الناتجة عن الابتكارات والاكتشافات التي تولد معارف جديدة.

□ يركز هذا الاتجاه على دراسة ظهور نشاط إقتصادي جديد وليس بالضرورة مرتبط بظهور مؤسسة جديدة

□ ويرى أن الفرصة موجودة في الطبيعة ويكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى يتمكن من امتلاكها وتحويلها لحقيقة اقتصادية.

3.1 الاتجاه الثالث: الازدواجية بين الثنائية – الفرد والقيمة (bruyat)

تمحور المقاولاتية حول دراسة العلاقة التي تربط الفرد والقيمة التي أنشأها وهو المبدأ الذي اقترحه morimo وهو ينطلق من اتجاهين:

▪ ينطلق من الفرد ويعتبر الشرط الأساسي في خلق القيمة وهو العامل الرئيسي في الثنائية فهو الذي يحدد طرق الانتاج، سعته وكل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة لإنشاء مؤسسة جديدة.

▪ يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها الفرد تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبط بالمشروع الذي أنشأ إلى درجة أنه يصبح معرفا به (المقاول مرتبط) بالمؤسسة أو المشروع (وتحتل القيمة التي قدمها مكانة كبيرة في حياته وتؤثر بشكل كبير عليه، إذ تدفعه لتعلم أشياء جديدة وتعديل شبكة علاقاته بما يتماشى مع متطلباته وهي قادرة على تغيير صفاته وقيمته).

2. نشأة المقاولاتية وتطورها:

تطور البحث في مجال المقاولاتية حسب ثلث اتجاهات فكرية، فإلى غاية السبعينيات عرف هذا المجال سيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي، ليظهر بعدها اتجاه ثان إلى جانب يركز على دراسة خصائص الأفراد وتأثيرها على المقاولاتية، ومع بداية التسعينيات ظهر اتجاه جديد يتزعمه الممدوحون اهتم بدراسة سير العملية ككل.

وفي ما يلي نستعرض اتجاهات الرئيسية التي تناولت المقاولاتية من زوايا مختلفة.

1.2. المقاولاتية حسب الاتجاه الاقتصادي:

لقد تمت دراسة المقاولاتية لفترة طويلة من الزمن انطلاقا من العلوم الاقتصادية والاجتماعية التي قامت بالتركيز على نتائج المقاولاتية في محاولة منها للإجابة على التساؤلين التاليين: (ما هو تأثير الأنشطة

المقاولاتية على الاقتصاد؟ وما هي الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تشجع المقاولاتية؟ ، كما تضمن هذا الاتجاه محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقاً من وظائفه الاقتصادية، مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشياً مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي، حيث استعملت كلمة المقاول أول مرة سنة 1661 من طرف Montchrétien وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة ، وبناء على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، إنجاز الطرق، ضمان تزويد الجيش بالطعام، إضافة إلى غيرها من المهام.

ثم بدأ مصطلح المقاول يتسع ليصبح أكثر شمولاً في القرن الثامن عشر ليعني "الشخص الذي يباشر في عمل ما "أو بكل بساطة هو" شخص نشيط يقوم بإنجاز العديد من الأعمال".

الفضل يعود إلى كل من Cantillon و Say سنة 1665 ، وللذان يعتبران من الاقتصاديين الأوائل الذين قدمو تصوراً واضحاً لوظيفة المقاول ككل. فالمقاول حسب Cantillon و Say هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، ويعتبر Cantillon عدم اليقين عنصراً أساسياً في تعريفه للمقاول، حيث يعرفه وبغض النظر عن نشاطه، بأنه الشخص الذي يشتري أو يستأجر بسعر أكيد لبيع أو ينتج بسعر غير أكيد. لأن المقاول لا يمكنه التأكد من نجاح نشاطه الذي أرسنه بأمواله الخاصة فهو يتحمل وحده الأخطار المرتبطة بشروط السوق، وبتقلبات الأسعار وبالظروف الطبيعية. أما بالنسبة إلى Say الأمر الذي يميز المقاول وخاصة الصناعي هو قدرته على تطبيق العلم والمعرفة.

2.2. المقاولاتية حسب اتجاه خصائص الأفراد :

لقد تم التركيز في هذا الاتجاه على المقاول في حد ذاته، وذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة يمكن من خلالها فهم النشاط المقاولاتي، وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات قامت بدراسة المقاول انطلاقاً من الخصائص النفسية والخصائص الشخصية، والتي سعت للإجابة على نوعين من الأسئلة (من هو المقاول، وما الذي يميزه عن الآخرين؟ وكذلك لما يصبح مقاولاً، لماذا يقوم بإنشاء مؤسسته الخاصة؟)، وتمثل الخصائص النفسية والشخصية فيما يلي:

- **الخصائص النفسية :** حاولت عديد الدراسات إيجاد خاصية رئيسية، أو مجموعة من الصفات يمكن من خلالها التعرف على المقاول، فنجد أعمال McClelland في بداية السبعينات الذي بين أن الخاصية الأساسية التي تميز سلوك المقاول هي الحاجة إلى الإنجاز، بمعنى الحاجة للتتفوق

وتحقيق الهدف، فحسبه المقاول هو شخص تحكمه حاجة كبيرة للإنجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي والتي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه.

■ **الخصائص الشخصية :** اهتمت بدراسة الخصائص الشخصية للمقاول مثل الوسط العائلي الذي ينتمي إليه، المستوى التعليمي الذي يتمتع به، الخبرة المهنية المكتسبة، السن...الخ. تعرض هذا الاتجاه إلى انتقادات كثيرة وذلك في نهاية الثمانينات، كونه غير قادر على تقديم شرح شامل للظاهرة، فمن الصعب شرح تصرف ذو تعقيد بالاعتماد فقط على بعض الصفات النفسية أو الشخصية .

3.2. المقاولاتية حسب سير النشاط المقاولاتي :

لقد اهتم الاتجاه الاقتصادي بدراسة دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع ككل، واهتم اتجاه خصائص الأفراد بشرح تصرفات المقاول وسلوكه، ولذلك جاء هذا الاتجاه كحتمية تنادي بضرورة تغيير مستوى التحليل في الأبحاث المنجزة في هذا المجال وذلك بوضع المقاول جانبا والتركيز عوض ذلك على دراسة ما الذي يحدث فعلا في المقاولاتية. وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات ركز الباحثون من خلالها على دراسة العوامل الأساسية التي تسمح للمقاول والمؤسسة الجديدة بالنجاح، من بينها نجد أعمال Drucker الذي أشار في مطلع الثمانينات إلى التحول الكبير الذي طرأ على النظام الاقتصادي والذي انتقل بفضل روح المقاولاتية من اقتصاد مرتكز أساسا على المديرين إلى اقتصاد مبني على المقاولين .

فبالنسبة له تكمن أسباب نجاح المقاول في الإبداع الذي يعتبر وسيلة ضرورية لزيادة الثروات " يجب على المقاولين البحث عن مصادر الإبداع، وعن المؤشرات التي تدل على الابتكارات التي يمكنها النجاح، ويجب عليهم أيضا الاطلاع على المبادئ التي تسمح لهذه الابتكارات بالنجاح وتطبيقاتها « .

كما ركز أيضا على أهمية التغيير، والذي يستطيع المقاول من خلاله استعمال الموارد المتاحة بطريقة جديدة وبشكل مختلف عما سبق، لأن يقوم مثلا بتغيير المجال أو القطاع الذي يستغل فيه هذه الموارد إلى قطاع آخر ذو مردودية أحسن وإنتجية أعلى، أو أن يقوم باستعمال الموارد التي يمتلكها أو تنسيقها بطرق جديدة تعطّلها أكثر إنتاجية. ويعتبر Gartner أيضا من رواد هذا الاتجاه، حيث اقترح على الباحثين الاهتمام بدراسة سير عملية إنشاء المؤسسة الجديدة، أي الاهتمام بما يفعله المقاولون فعلا عوض

الاهتمام بما هم عليه، وقدم نموذجا يصف فيه عملية إنشاء مؤسسة جديدة، هذا النموذج له أربعة أبعاد تمثل في: المحيط، الفرد، سير العملية والمؤسسة.

لقد اهتم الباحثون بهذا الاتجاه لأنه يسمح لهم بالخروج من التصورات السابقة الضيق والمحدودة التي تنحصر في دراسة عامل واحد، صفة إنسانية، أو وظيفة اقتصادية لعملية معقدة والتي يجب أن تدرس ككل متكامل ومن جميع الجوانب حتى نتمكن من فهمها بشكل أفضل.

3. أشكال المقاولاتية :

❖ خلق مؤسسة جديدة تماما: نقصد بخلق مؤسسة جديدة تماما عن طريق تشكيل وتفعيل موارد انتاج جديدة من طرف شخص من اجل انشاء مؤسسة جديدة مستقلة دون الاستناد على اي بنية سابقة.

ولعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الاكثر شيوعا بفضل ما تتميز به من مرونة في هيكلتها وتسويتها.

❖ شراء مؤسسة قائمة: هذا الشكل يظهر كخيار امثل لاستمرارية نشاط مؤسسة وبقاء عمالها ولو مع مقاولين جدد، خاصة اذا نظرنا الى ارتفاع معدل المؤسسات التي تموت "الوفيات" للمؤسسات الجديدة فغالبا ما يرتفع المعدل الى 50% خلال الخمس السنوات الاولى فقط. يختلف هذا الشكل عن سابقه بوجود بنية سابقة يستند عليها المقاول الجديد لاعادة بعث نشاط المؤسسة.

❖ المقاولاتية الداخلية: او ما يعرف بريادة الاعمال التنظيمية: والتي تعتبر كاستراتيجية تسييرية تنتهجها بعض المؤسسات الكبيرة، حيث تساعد بعض عمالها على انشاء مشاريع ذات طابع ابتكاري مستقلة عن المؤسسة الام بهدف تحقيق الربحية، تدعيم المركز التنافسي للمنظمة، التجديد الاستراتيجي ودعم القدرات الابتكارية للمنظمة والتي تختلف عن رياادة الاعمال المستقلة اي انها تحدث داخل المنظمة التي توفر الرعاية، الموارد والترابط المستمر مع العامل المقاول من اجل عدم خسارة هؤلاء العمال الخالقين مع تأمين بعض المرونة وحرية العمل.

❖ المقاولاتية الخارجية :

هي المؤسسات التي تنشأ في اطار عقود الامتياز (franchise) او المقاولة من الباطن (la sous-traitance)

- الامتياز: هو الحق الذي يحصل عليه المقاول من خلال ترخيص استخدام العلامة التجارية، انتاج منتجات وسائل التوزيع من صاحبها الاصلي مما يسمح له الاستفادة من الخبرات الادارية والوظيفية والاسم والسمعة التجارية من منح الترخيص.
- المقاولة من الباطن: وهو يعني منح بعض النشاطات الى مقاولين خارجيين عن المؤسسة الام وهذا عندما تريده هذه الاخيرة التركيز على نشاطها الرئيسي وتفويض الانشطة الثانوية الى مقاولين خارجيين من اجل التقليل من التكاليف والتحكم الجيد في الميزانية والاستخدام الامثل لليد العاملة.

➤ حسب حجم المؤسسة: يمكن ان نميز بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات المصغرة والعمل الحر.

➤ حسب الهدف من الانشاء: يمكن ان نقسمها الى مؤسسات ربحية ومؤسسات غير ربحية ، وهي مؤسسات تهدف الى التكافل والتضامن بين افراد المجتمع خاصة الفئات الهمشرة وهو ما يعرف بالمقاولاتية الاجتماعية.

➤ حسب درجة الابداع: وفق هذا المعيار، يمكن تمييز عدة اشكال من المؤسسات انطلاقا من المؤسسات التقليدية التي تفتقر الى الابداع والابتكار وصولا الى المؤسسات الناشئة ذات التكنولوجيات المتطورة.

➤ حسب طبيعة المقاول: حسب هذا المعيار مثل المقاولات النسائية ، مقاولات عائلية، مقاولات شبابية، مقاولات جماعية... الخ.

4. قيود وعوائق المقاولاتية:

- ✓ غياب القيادة الإستراتيجية والمقاولين المختصين لتوفير البيئة التحتية الملائمة.
- ✓ عدم ملائمة السياسات والقواعد والإجراءات لخصائص البيئة الداعمة والمحفزة على العمل المقاولاتي.
- ✓ العوائق أمام عملية التسجيل واستخراج التراخيص مما يخلق بيئة غير مؤكدة أمام رواد الأعمال والمقاولين.

- ✓ غياب أو نقص أو عدم دقة البيانات والمعلومات مما يخلق بيئة غامضة وغير عادلة أمام المقاولين.
- ✓ القيود أمام التحويل في المراحل الأولى وغياب الدعم المؤسسي أو الممارسات غير الفعالة من المؤسسات الكبيرة اتجاه العناصر المقاولاتية.

5. مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية :

1.5 الثقافة المقاولاتية :

هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الإستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة، ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة.

كما أن هناك ثلاًث أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي : العائلة، المدرسة و المؤسسة ويلخص نموذج (J-B SABOURINE et Y.GASSE) مفهوم الثقافة المقاولاتية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز المقاولين بين فئة المتعلمين و بالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاولاتية حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانيات المقاولاتية.

أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم إلى ثلاًث مجموعات:

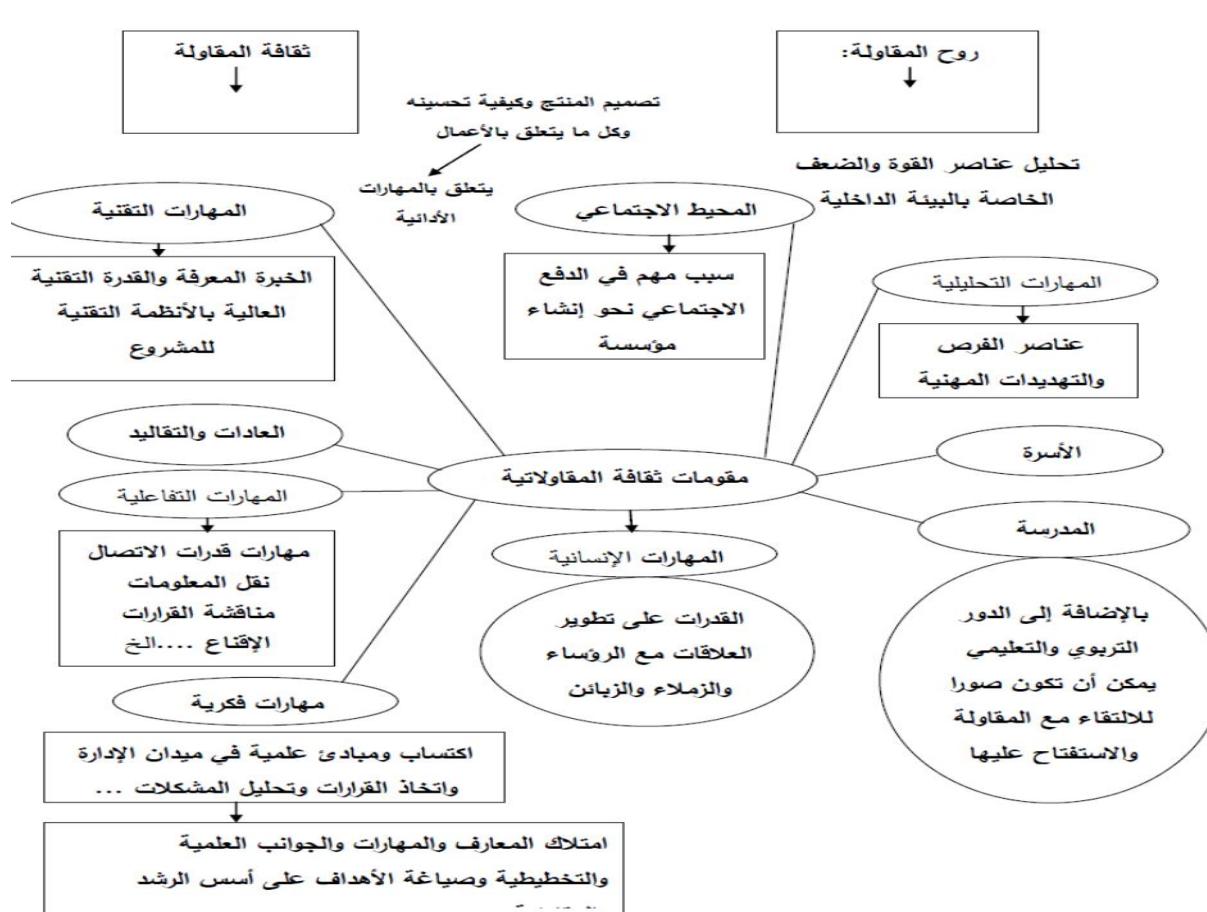
❖ المسبقات: وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطة التي تشجع على ظهور الإستعدادات عند الفرد، حيث لاحظ الباحثان بأن الطلبة الذين لديهم أباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانيات مقاولاتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين

❖ الإستعدادات: وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول، وهي المحفزات، المواقف الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتحول إلى سلوك.

❖ تجسيد إمكانيات والقدرات المقاولاتية في مشروع: وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية (انقطاع)، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة

فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق المشاريع، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاولاتية أكبر، فهم يحتاجون لدفافع محركة أخف.

كما تعتبر الثقافة المقاولاتية مجموعة من المدخلات ثم العمليات ثم المخرجات وهي تعبر عن الفكر المؤسسي والقيم الثقافية الجماعية (الأفكار+القيم+الموارد وأنواعها+المعرفة والخبرات ... الخ)

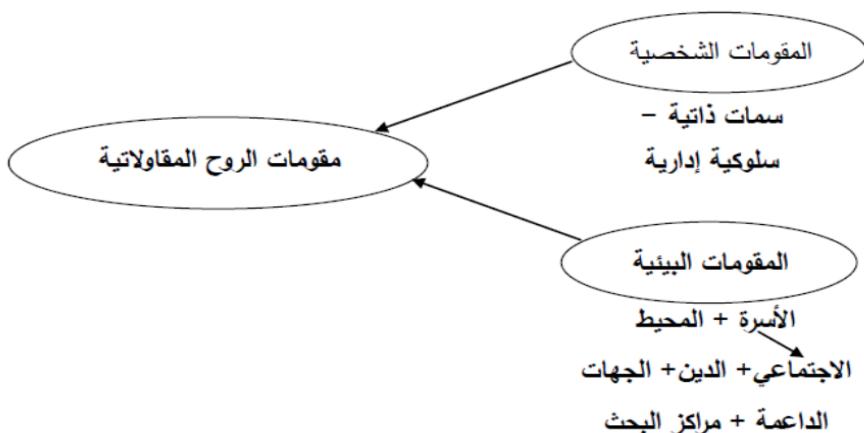


2.5. روح المقاولاتية :

حسب Ceger Garnio : روح المقاولاتية يرتبط بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل أو الاستقلال للتطبيق ، فالأشخاص الذين يتمتعون بروح المقاولاتية يملكون العزيمة على تطبيق أشياء جديدة أو على إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة.

فالروح المقاولاتية عبارة عن مجموع المواقف العامة والإيجابية تجاه المؤسسة والمقاول، والرغبة في تجريب الأشياء الجديدة أو القيام بالأعمال بطريقة مختلفة، والمبادرة للتكيف مع التغيرات عن طريق عرض الأفكار والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة مثل الإبداع والاستقلالية وتحمل المسؤولية، والميل للمخاطرة وروح المبادرة.

فالروح المقاولاتية تمكن الأفراد من تطوير أنفسهم واكتساب مهارات جديدة توجههم للواقع العملي لتطبيق الأفكار الجديدة وبالتالي التغلب على الخوف لتقدير التغيير واكتساب ديناميكية في التعامل مع الحوادث الجديدة.



3.5. العملية المقاولاتية:

هي القدرة على تعريف وتقسيم الفرص ثم تطوير خطة المشروع المناسبة ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء وادارة المشروع المنبثق.

ومن خصائص العملية المقاولاتية مايلي:

عملية تنشأ بمحض اختيار وارادة الفرد

تحدث على مستوى الشركات الفردية أغلب الحال

تتضمن تغيير الحال

عدم الاستمرار عملية شاملة

عملية ديناميكية

□ تنس بالذاتية لحد كبير

□ نتائجها حساسة جدا

6. الريادة فكر مؤسسي وممارسة منظمة

➤ المقاولاتية (الريادة) هي ليست عمل فردي أو بطولي قائمة على جهد فردي بطولي وإنما هي منظومة تستند على بيئة مقاولاتية متكاملة وعمل جماعي منظم ومترابط تمارسه أطراف متعددة وفق منهجية محفزة لزيادة الأعمال.

➤ التركيز على الفرد في المقاولاتية مدخل خاطئ: إن تعزيز روح التحدي والمبادرة لا يتحقق بالتركيز على بناء السمات والخصائص والمهارات الفردية في التحدي والمبادرة وإنما يتحقق ذلك من خلال البيئة النظامية التفاعلية ، وهذا البيئة ليست نمطية لكل المجتمعات، ومكوناتها ليست جامدة بل مرنة متحركة ويتم تشكيلها حسب خصائص وتوجهات كل مجتمع، مما يتطلب إجراء تحليل وتقدير بيئي للمجتمع وتحديد ما يعتريه من نقاط قوة أو ضعف وما يتتوفر فيه من فرص أو قيود، ثم يتم التعامل بالمنطق المقاولاتي انطلاقا من توجهات المجتمع وأهدافه.

➤ تأسيس ريادة الأعمال "المقاولاتية" ليس بالتدريب وصناديق التحويل : فالممارسات العملية الواقعية تؤكد أنه رغم اجتياز الأفراد لبرامج تدريبية نوعية متخصصة ورغم حصولهم على الدعم المالي المطلوب، إلا أن حالات الفشل تكررت، وأن هناك مجموعة من القيود والعوائق أمام مكونات البيئة المحفزة للمقاولاتية

➤ الإبداع والابتكار والريادة نطاق غير محدود : من حيث المكان والزمان والفئات، والرغبة والقدرة على الإبداع والابتكار ليست قاصرة على مكان دون آخر أو زمن دون آخر أو فئة دون غيرها .

فالمقاولاتية منظومة متكاملة تتطلب بيئة محفزة وداعمة.