



ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ – ΤΟΜΕΑΣ ΙΙ

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

**Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΣΤΗΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΕΠΙΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΛΗΔΑ-ΜΑΡΙΑ ΓΙΑΝΝΟΥΚΛΙΔΗ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιβλέπων καθηγητής:

Τσακανίκας Άγγελος, Επίκουρος Καθηγητής ΕΜΠ

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2015

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία με τίτλο «Η επίδραση του Ανθρώπινου Δυναμικού στην καινοτομική και οικονομική επίδοση των ελληνικών επιχειρήσεων» στοχεύει στη μελέτη των στατιστικών στοιχείων που αφορούν τις δύο αυτές μεταβλητές στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις της Ελλάδας και στην εκπόνηση αποτελεσμάτων που θα αποτυπώσουν την παρούσα κατάσταση και θα τη βοηθήσουν μέσω της κατεύθυνσης για περαιτέρω έρευνα. Εκπονήθηκε στα πλαίσια της εκπαιδευτικής διαδικασίας της σχολής Χημικών Μηχανικών Ε.Μ.Π. Η ερευνητική και εμπειρική ανάλυση έλαβε χώρα στο Εργαστήριο Βιομηχανικής και Ενεργειακής Οικονομίας (ΕΒΕΟ) του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, υπό την επίβλεψη του καθηγητή κ. Α. Τσακανίκα.

Για την εκπόνηση αυτής της εργασίας θα ήθελα αρχικά να ευχαριστήσω τον καθηγητή Άγγελο Τσακανίκα που μου έδωσε την ευκαιρία να αναλάβω ένα τόσο ενδιαφέρον θέμα μελέτης και να συνεργαστώ με τη δυναμική ομάδα του εργαστηρίου του.

Θα ήθελα, επίσης, να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον διδάκτορα κ. Σιώκα Ευάγγελο και τους υποψήφιους διδάκτορες κ. Παναγιωτόπουλο Παναγιώτη για τη συνεχή καθοδήγηση και βοήθεια που μου παρείχαν, καθώς και την υπομονή που επέδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια της συνεργασίας μας, ώστε να ξεπεράσω όλα τα εμπόδια τεχνικής και ερευνητικής φύσεως που προέκυπταν, καθώς, και στην διδάκτορα κα. Πρωτόγερου Αιμιλία για την πολύτιμη βοήθειά της.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να υποβάλω και στην κα. Μάγκυ Αθανασιάδη, συντονίστρια της νεανικής επιχειρηματικότητας στον ΣΕΒ, για την προθυμία και καθοδήγησή της.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου και τους φίλους μου που πάντα με στήριζαν σε όλες τις επιλογές μου και πίστευαν σε μένα.

Με εκτίμηση,

Λήδα-Μαρία Γιαννουκλίδη

ΠΕΡΙΟΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	ii
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	vi
ABSTRACT	vii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ.....	7
2.1 ΤΟ ΤΡΕΧΟΝ ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	7
2.2 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ-ΟΡΙΣΜΟΣ.....	15
2.3 ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ.....	23
2.4 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	24
2.5 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ: Η ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΑΞΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	25
2.6 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ	27
2.6.1 Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΟΣ ΠΕΡΙΟΧΗ	29
2.7 Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ-ΜΙΑ ΜΙΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	41
3.1 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ	41
3.2 ΤΟ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ-ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ	43
3.3 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ-Ο ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ	47
3.3.1 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ	52
3.3.2 Ο ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ	55
3.3.3 Η ΔΙΑΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ ΚΑΙ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ- ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	55
3.3.4 Η ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΠΟΥ ΒΑΣΙΖΕΤΑΙ ΣΤΗ ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	57
3.3.5 ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΩΝ ΙΔΡΥΤΩΝ ΚΑΙ Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΒΑΣΙΣΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	60

3.3.6 ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΓΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ: ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟΥΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	62
3.4 ΗΛΙΚΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	65
3.5 ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	67
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ	70
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	76
Α. ΣΧΕΣΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΜΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ.....	79
1. Επίπεδο εκπαίδευσης και εξαγωγική συμπεριφορά	79
2. Οικονομική κατάσταση το 2012 και το 2013(Κέρδη ή ζημιές)	81
Γ. ΣΧΕΣΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΩΝ	85
1. Πηγές και αξιοποίηση της γνώσης.....	85
2. Τμήμα Έρευνας και Ανάπτυξης.....	89
2.1 Αριθμός απασχολούμενων στο τμήμα R&D	92
2.2 Ποσοστό ετήσιου τζίρου που επενδύεται στην Έρευνα και Ανάπτυξη.....	94
3. Ερευνητικά έργα(ευρωπαϊκά και συγχρηματοδοτούμενα) που έχει συμμετάσχει η επιχείρηση την τελευταία διετία.....	96
4. Αιτήσεις για πατέντες στο εξωτερικό την τελευταία διετία.....	98
5. Πιθανότητα υποβολής νέας/νέων αιτήσεων για πατέντες την τρέχουσα περίοδο	100
6. Δημιουργία νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων ή υπηρεσιών	101
7. Εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν παραγωγικές διαδικασίες ή διεργασίες.....	103
8. Εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν την οργάνωση, την εμπορία ή το marketing ...	106
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΝΟΨΗ	109
Βιβλιογραφία.....	113
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΕΒ	116

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει ως σκοπό να μελετήσει την επίδραση της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού στην καινοτομική και οικονομική επίδοση των επιχειρήσεων. Η υπόθεση που γίνεται είναι ότι όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή των απασχολούμενων σε μία επιχείρηση τόσο καλύτερες θα είναι οι επιδόσεις της σε όρους καινοτομίας, αλλά και σε οικονομικές επιδόσεις.

Ως προς τη δομή της εργασίας, αρχικά, έχει γίνει μία βιβλιογραφική μελέτη για τις προσδιοριστικές παραμέτρους που μελετάμε. Δίνονται βασικοί ορισμοί της έννοιας της καινοτομίας, από πού πηγάζει, πώς σχετίζεται με το ανθρωπινό δυναμικό και πώς επιδρά στην κερδοφορία ή γενικότερα την οικονομική επίδοση των επιχειρήσεων. Στη συνέχεια, εντάσσουμε την εργασία στο ελληνικό πλαίσιο και στις δύσκολες, ελληνικές οικονομικές συνθήκες και εξηγούμε τη σημασία που έχει για το τρέχον οικονομικό πρόβλημα της χώρας η αναβάθμιση των καινοτομικών επιδόσεων των επιχειρήσεων. Η εμπειρική ανάλυση βασίζεται σε μία μεγάλη έρευνα πεδίου που διεξήχθη το 2013 και αφορούσε τις 2000 μεγαλύτερες ελληνικές επιχειρήσεις. Με βάση τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης προκύπτουν ενδιαφέροντα συμπεράσματα που φανερώνουν ότι πράγματι η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού επιδρά σημαντικά στην καινοτομία και την οικονομική κατάσταση των ελληνικών επιχειρήσεων.

Λέξεις-κλειδιά: Καινοτομία, επιχειρηματικότητα, ανθρώπινο δυναμικό, εκπαίδευση, ελληνικές επιχειρήσεις, οικονομική επίδοση, καινοτομική επίδοση, προσωπικό, ανθρώπινο κεφάλαιο

ABSTRACT

The present thesis aims to study the effect of the quality of human resources in innovative and economic performance of companies. The assumption is that the higher the educational level of the workforce, i.e. the employees in a company, the better will be the performance not only in terms of innovation, but also in economic performance.

The structure of the study is as follows; initially, there is the bibliographic part about determining parameters under study. We give basic definitions of the concept of innovation, where it comes from, how it is related to human resources and how it affects the profitability and general economic performance of enterprises. Then we incorporate the work in the Greek context and the difficult, greek economic conditions and we explain the necessity of upgrading the innovational performance of the enterprises in order to overcome the financial problems of the country. The empirical analysis is based on a large survey that was conducted in the 2000 largest Greek companies in the year 2013. Based on the results of the statistical analysis, we obtained interesting conclusions, showing that the quality of human capital indeed has a major influence on innovation and the economic situation of the Greek business.

Keywords: innovation, innovative performance, economical study, education, human capital, personnel, human resources, financial situation, entrepreneurship, greek companies

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η 15ετία 1994-2007 αποτέλεσε μία σημαντική περίοδο ανάπτυξης για την ελληνική οικονομία, με ισχυρούς ρυθμούς μεγέθυνσης, ταχύτερα σχεδόν κάθε χρόνο από τους αντίστοιχους ευρωπαϊκούς μέσους όρους. Αυτή η μακροχρόνια επίδοση συνήθως υποτιμάται στο δημόσιο διάλογο, αλλά συντέλεσε στην άνοδο του βιοτικού επιπέδου των Ελλήνων. Ταυτόχρονα μπορεί να θεωρηθεί ιστορικά ως ένα τρίτο ισχυρό κύμα μεγέθυνσης μετά το σύντομο κύμα του μεσοπολέμου και το μακροβιότερο κύμα της μεταπολεμικής εποχής (1953-1970). [1]

Ο κινητήριος μοχλός αυτού του αναπτυξιακού κύματος ήταν η μακροοικονομική σταθεροποίηση που προσδιόρισε κυρίως η συμμετοχή της χώρας στην ζώνη του ενιαίου νομίσματος του ευρώ και τα χαμηλά επιτόκια που διευκόλυναν την υλοποίηση μεγάλων επενδύσεων αναβάθμισης των υποδομών της χώρας. Παράλληλα, πραγματοποιήθηκε επιτυχής αναδιάρθρωση και προσπάθεια για εξωστρέφεια ορισμένων επιχειρηματικών κλάδων. Θεσμικά υπήρξε μία εισαγωγή στοιχείων πειθαρχίας στο «σύστημα διακυβέρνησης και προγραμματισμού» της χώρας και για την κινητοποίηση παραγωγικών και κοινωνικών δυνάμεων και πόρων με στόχο τη μακροοικονομική σταθεροποίηση και την έγκαιρη πραγματοποίηση μεγάλων και αναγκαίων σύγχρονων έργων υποδομής. [1]

Βασικός πυλώνας αυτής της αναπτυξιακής τροχιάς ήταν η ισχυρή εγχώρια ζήτηση και κυρίως η ιδιωτική κατανάλωση, διευκολυνόμενη από το δανεισμό. Αν και η πιστωτική επέκταση ήταν σημαντικά χαμηλότερη των ευρωπαϊκών μέσων όρων, σταδιακά κυριάρχησε ως βασικός κινητήριος μοχλός της οικονομίας. Ταυτόχρονα, η εφαρμογή επεκτατικών πολιτικών σε περιόδους που θα επέτρεπαν ίσως συσταλτική πολιτική, αλλά κυρίως η μετάθεση επίλυσης των χρόνιων διαρθρωτικών αδυναμιών της ελληνικής οικονομίας σε συνδυασμό με τον περιορισμό της διεθνούς ρευστότητας λόγω της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης, επέτεινε το

πρόβλημα δημοσιονομικής ισορροπίας της χώρας, με αποτέλεσμα το δημοσιονομικό εκτροχιασμό την τριετία 2007-2009. [1]

Το 2009 βρήκε, έτσι, τη χώρα σε διαρθρωτική κόπωση με την κρίση να αναδεικνύει τις συστημικές αδυναμίες της. Μια παραγωγική δομή της οικονομίας που χαρακτηρίζεται από πολλές μικρές επιχειρήσεις και λίγες μεγάλες ανταγωνιστικές επιχειρήσεις με διεθνή παρουσία δρα ανασταλτικά στην προσπάθεια διεθνοποίησης, ενώ ταυτόχρονα εμποδίζεται η διείσδυση της καινοτομίας και των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στην εγχώρια παραγωγή. Ταυτόχρονα, έχουν παγιωθεί εμπόδια εισόδου σε πολλές αγορές προϊόντος και συντελεστών παραγωγής και στρεβλώσεις που δεν επιτρέπουν να λειτουργήσουν ανταγωνιστικά επιχειρήσεις και δημόσιος τομέας. Το ίδιο το κράτος, άλλωστε, είναι μεγάλο, «παντού εμπλεκόμενο», αλλά επί της ουσίας αναπτυξιακά αδύναμο.¹ [1]

Μέσα από την πρόσφατη συγκριτική αξιολόγηση των επιδόσεων στον τομέα της καινοτομίας σε 190 περιφέρειες της Ε.Ε., της Νορβηγίας και της Ελβετίας, προέκυψε ότι στην Ελλάδα καταγράφονταν επιδόσεις χαμηλότερες του ευρωπαϊκού μέσου όρου, οι οποίες μάλιστα επιβραδύνθηκαν το 2010 για να ανακάμψουν το 2013. Συνολικά, η καινοτομία στην Ελλάδα σε σχέση με την Ε.Ε. περιορίστηκε από 74% το 2008 σε σχεδόν 69% το 2013. [2]

Η Ελλάδα κινείται κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στους περισσότερους δείκτες, ιδίως στους εκτός Ε.Ε. διδακτορικούς φοιτητές, στα κοινοτικά σχέδια, στις επενδύσεις επιχειρηματικών κεφαλαίων ή στις δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη στον τομέα των επιχειρήσεων. Πάντως, βρίσκεται πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στις διεθνείς επιστημονικές συνεργατικές δημοσιεύσεις, στο μερίδιο των πωλήσεων νέων καινοτομιών και στο επίπεδο του μάρκετινγκ και της οργάνωσης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι ελληνικές επιδόσεις σημειώνουν τάση βελτίωσης στους περισσότερους σχετικούς δείκτες. [2]

¹ Άγγελος Τσακανίκας; Παράθυρο ανάπτυξης για την ελληνική οικονομία (Foreign Affairs) Μάιος 2014

Στο πλαίσιο, επομένως, της διαμόρφωσης ενός εθνικού σχεδίου παραγωγικής ανασυγκρότησης της χώρας για την επανένταξη της ελληνικής οικονομίας σε μια νέα αναπτυξιακή τροχιά με οδηγό ένα νέο παραγωγικό πρότυπο, τρεις κινούσες δυνάμεις είναι απαραίτητες. Κριτήρια αξιολόγησης του επιπέδου καινοτομίας σε μία χώρα μπορεί να αποτελέσουν ο αριθμός και η επιτυχία επιχειρήσεων που δημιουργούν νέες υπηρεσίες, οι οποίες με τη σειρά τους μετασχηματίζονται σε πλούτο, ο αριθμός των νεοφυών επιχειρήσεων (start ups) και των κεφαλαίων (funds) που έρχονται να τις χρηματοδοτήσουν ή το στοιχείο των ανθρώπων, οι οποίοι δραστηριοποιούνται στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας.² Η ελληνική κοινωνία πρέπει να επενδύσει συνδυασμένα σε τρεις δυνάμεις: τη γνώση, την καινοτόμο επιχειρηματικότητα και τον ανθρώπινο παράγοντα. Η αξιοποίηση της γνώσης, η προώθηση της καινοτόμου επιχειρηματικότητας και η ενεργοποίηση ενός καλά εκπαιδευμένου/καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να αποτελέσουν τους τρεις πυλώνες για μια ποιοτικότερη, υψηλού δυναμικού και ανθεκτικότερη στον διεθνή ανταγωνισμό νέα αναπτυξιακή διαδρομή της ελληνικής οικονομίας. Στις τρεις αυτές μπορεί να προστεθεί και μια τέταρτη, η λειτουργική αξιοποίηση των τεχνολογιών, πληροφορικής και επικοινωνιών (ICT), που ως «τεχνολογίες γενικού σκοπού» επηρεάζουν οριζόντια το σύνολο της οικονομικής και κρατικής δραστηριότητας και ασφαλώς και τις τρεις άλλες κινούσες δυνάμεις. [1]

Επιπροσθέτως, μια αναπτυξιακή επιλογή αυτού του τύπου μπορεί να θεραπεύσει μακροχρόνιες συστημικές υστερήσεις του ελληνικού παραγωγικού συστήματος, που εντοπίζονται ακόμη και στην περίοδο των πολύ καλών οικονομικών επιδόσεων της ελληνικής οικονομίας· όταν, για παράδειγμα, είχαμε οικονομική μεγέθυνση που οδήγησε σε σύγκλιση με το μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο της Ε.Ε. των 27, αλλά απείχαμε μαζί με την Πορτογαλία -σε σύγκριση με τις άλλες οικονομίες της ΕΕ των 15- από την οικονομία της γνώσης. [1]

Στην Ελλάδα υπάρχουν καλά πανεπιστήμια και καλό γνωστικό υπόβαθρο ανθρώπων να το στελεχώσει, ενώ σιγά - σιγά δημιουργούνται και οι απαιτούμενοι μηχανισμοί (occupations, accelerators κλπ) προαγωγής καινοτόμων δραστηριοτήτων. Ζητούμενο, όμως, είναι να εγκαταλείψουμε το μοντέλο της

² Γιώργος Ιωάννου, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

«κρατικιστικής» προσέγγισης και να μεταβούμε σε ένα μοντέλο που θα εμπνέει τους νέους ανθρώπους, αλλά και τους μεσήλικες και τους μεγαλύτερους, να δημιουργούν καινούρια πράγματα προστιθέμενης αξίας, υπογραμμίζει ο Ιωάννου, ο οποίος σημειώνει ότι λιγότερο από το 5% των νέων επιχειρήσεων στην Ελλάδα αφορούν μία καινούρια δραστηριότητα. Θα πρέπει να εστιάσουμε στην παραγωγή και όχι στην αναδιανομή πλούτου. Το θέμα είναι να δημιουργήσει κάποιος ένα προϊόν που θα φτάσει και θα εδραιωθεί, για παράδειγμα, στο ράφι ενός αμερικανικού σούπερ μάρκετ (Γιώργος Ιωάννου, 2014). [2]

Σημειωτέον, ο στρατηγικός σχεδιασμός για την έρευνα στην Ελλάδα προβλέπει την αύξηση της χρηματοδότησης από 0,5% σε 1,5% του ΑΕΠ έως το 2020. Οι Στ. Κριμιζής και Γ. Ιωάννου αναφέρονται στο παράδειγμα της Φινλανδίας, η οποία βελτίωσε θεαματικά την οικονομική της θέση επενδύοντας δραστικά στην καινοτομία. Ο Ιωάννου αναφέρει χαρακτηριστικά ότι στη Φινλανδία, πριν από 5 χρόνια, ξεκίνησε η δημιουργία ενός συστήματος νεοφυών επιχειρήσεων με μόλις 10 άτομα. Σήμερα, 15.000 άνθρωποι πηγαίνουν να παρακολουθήσουν τα αντίστοιχα δρώμενα, τα οποία προσελκύουν το ενδιαφέρον 230 επενδυτικών κεφαλαίων από όλον τον κόσμο. [2]

Επομένως, γίνεται επιτακτική η ανάγκη δημιουργίας ενός αναπτυξιακού πλαισίου που θα κατευθύνεται στην καινοτομική εξέλιξη και θα έχει ως στόχο τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της καινοτομικής ιδέας του ανθρώπινου δυναμικού και της πρακτικής εφαρμογής της. Εκεί θα πρέπει να δοθεί το βάρος του επιχειρηματικού κόσμου και των επενδυτικών κεφαλαίων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ
ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

2.1 ΤΟ ΤΡΕΧΟΝ ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η ύφεση της ελληνικής οικονομίας στο καταληκτικό τρίμηνο του 2013 περιορίστηκε εκ νέου στο 2,3% σύμφωνα με τα πρόσφατα στοιχεία των Εθνικών Λογαριασμών της ΕΛ.ΣΤΑΤ., επίπεδο χαμηλότερο από το αντίστοιχο του 2012 (-5,2%) που είναι και το πλέον χαμηλό από την έναρξη του Προγράμματος Οικονομικής Πολιτικής το δεύτερο τρίμηνο 2010. Ακολούθως, στο σύνολο του 2013 το ΑΕΠ υποχώρησε κατά 3,9%, πτώση που επίσης είναι η μικρότερη από το 2010. Επισημαίνεται ότι βάσει των αναθεωρημένων στοιχείων των Εθνικών Λογαριασμών, το ΑΕΠ μειώθηκε κατά 7,0% το 2012, περισσότερο από ότι είχε αρχικά εκτιμηθεί (-6,4%), μεταβολή η οποία επιβεβαιώνει τις σχετικές εκτιμήσεις του ΙΟΒΕ κατά τη διάρκεια εκείνου του έτους (6,6-6,9%)³. Η σημαντική επιβράδυνση της μείωσης του ΑΕΠ στα τέλη του περασμένου έτους προήλθε από τον οριακό -σε αντίθεση με τα προηγούμενα τρίμηνα- περιορισμό των καταναλωτικών δαπανών των νοικοκυριών, παρά τη νέα κλιμάκωση της ανεργίας και τη συσσώρευση πληρωμών φόρων τη συγκεκριμένη περίοδο. Μικρής έκτασης ήταν και η περιστολή των καταναλωτικών δαπανών του κράτους. Στον αντίποδα, η τάση στις επενδύσεις μεταστράφηκε σε έντονα πτωτική, παρά τον ιδιαίτερα υψηλό σχηματισμό αποθεμάτων (€2,1 δισεκ. ή 5,5% του τριμηνιαίου ΑΕΠ), ενώ η αύξηση των εξαγωγών ήταν περιορισμένη. [3]

³ Σύμφωνα με το δελτίο τύπου της ΕΛ.ΣΤΑΤ. για τα προσωρινά στοιχεία Εθνικών Λογαριασμών του τέταρτου τριμήνου του 2013 (11/03/2014), η διαδικασία αναθεώρησης των ετήσιων Εθνικών Λογαριασμών που ανακοινώθηκε για πρώτη φορά στις 15/10/2013 και αφορά στα στοιχεία έως και το 2012 θα ολοκληρωθεί τον Σεπτέμβριο του 2014. Στην αναθεώρηση θα χρησιμοποιηθούν νέα και επικαιροποιημένα δεδομένα, σε συνδυασμό με την εφαρμογή του νέου Ευρωπαϊκού Συστήματος Λογαριασμών-ΕΣΛ 2010 (ESA 2010) και την τακτική αναθεώρηση του έτους βάσης, που αυτή τη φορά θα γίνει από το 2005 στο 2010. Η ΕΛ.ΣΤΑΤ. επισημαίνει ότι αυτή η διαδικασία ενδεχομένως να οδηγήσει σε αρκετά σημαντική αναθεώρηση τόσο των τριμηνιαίων, όσο και των ετήσιων στοιχείων. Σύμφωνα με το ίδιο δελτίο τύπου, η εξέταση ορισμένων θεμάτων που αφορούν στον αποπληθωριστή του τριμηνιαίου ΑΕΠ και είχε ανακοινωθεί τον Δεκέμβριο του 2013, οδήγησε σε αναθεώρηση των τριμηνιαίων εθνικών λογαριασμών της περιόδου 2005-2013 (γ' τρίμηνο), τα οποία δημοσιοποιήθηκαν με το δελτίο τύπου για τα στοιχεία του τελευταίου τριμήνου του 2013.

Ευρύτερα, σε επίπεδο κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων κατά το χρονικό διάστημα Οκτωβρίου – Δεκεμβρίου, εντατικοποιήθηκαν οι διαπραγματεύσεις με την τρόικα στο πλαίσιο της νέας αξιολόγησης του Προγράμματος Οικονομικής Πολιτικής. Έμφαση δόθηκε κατά τη διεξαγωγή τους στον προσδιορισμό των πρόσθετων δημοσιονομικών μέτρων που χρειάζονται έως το 2016, όπως επίσης και στις εναλλακτικές δυνατότητες κάλυψης του χρηματοδοτικού κενού του ελληνικού κράτους για το ίδιο χρονικό διάστημα. Ψηλά στην ιεράρχηση των θεμάτων που συζητήθηκαν βρέθηκε η αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα, κυρίως επιχειρήσεων, οι οποίες βρίσκονται υπό τον έλεγχό του. Την ίδια περίοδο, συνεχίστηκε η αναδιάρθρωση της απασχόλησης σε οργανισμούς και υπηρεσίες του κράτους, με το διοικητικό προσωπικό της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να βρίσκεται στο επίκεντρο αυτής της διαδικασίας. Η ποσοστιαία άνοδος της διεθνούς τουριστικής κίνησης κατά τους καλοκαιρινούς μήνες διατηρήθηκε στο τελευταίο περυσινό τρίμηνο, ενώ είναι πιθανό και να διευρύνθηκε καθώς ο ρυθμός αύξησης των διεθνών αφίξεων στα αεροδρόμια ανήλθε από το 10,7% στο 15%, αντανακλώντας σε κάθε περίπτωση την παρατεταμένη τουριστική περίοδο, με όποιες επιδράσεις αυτό το γεγονός μπορεί να έχει στην ελληνική οικονομία. [3]

Σε ό,τι αφορά τις τάσεις στις βασικές συνιστώσες του ΑΕΠ στο σύνολο το 2013, ο περιορισμός των καταναλωτικών δαπανών των νοικοκυριών αποτέλεσε για ακόμα ένα έτος τη βασική αιτία της ύφεσης στην ελληνική οικονομία, παρά τη σταθεροποίησή τους στο τέταρτο τρίμηνο πέρυσι. Πολύ μικρότερες ανασχετικές επιδράσεις στο ΑΕΠ από την ιδιωτική κατανάλωση αλλά και σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη άσκησαν η δημόσια κατανάλωση και οι επενδύσεις. Η άνοδος των εξαγωγών, καθώς και η υποχώρηση των εισαγωγών για πέμπτο έτος στη σειρά, λιγότερο ωστόσο από ότι στο παρελθόν, μείωσαν περαιτέρω το έλλειμμα του ισοζυγίου του εξωτερικού τομέα της ελληνικής οικονομίας. [3]

Αναλυτικότερα, η συνολική εγχώρια κατανάλωση ήταν πέρυσι 5,5% χαμηλότερη από ότι το 2012, στη διάρκεια του οποίου περιορίστηκε σαφώς περισσότερο (-8,9%). Η επιβράδυνση της μείωσης των ιδιωτικών καταναλωτικών δαπανών ήταν ελαφρώς μεγαλύτερη στα νοικοκυριά, μετά τη διαχρονικά υψηλότερη συρρίκνωσή

τους πρόπερσι, με αποτέλεσμα να διαμορφωθεί στο 6,0% από 9,3%. Πάρα ταύτα, η πτώση της καταναλωτικής ζήτησης των νοικοκυριών ήταν μεγαλύτερη από την περιστολής των καταναλωτικών εξόδων του κράτους για τρίτο συνεχές έτος, καθώς η δεύτερη δεν ξεπέρασε το 4,1%, έναντι περικοπών της τάξης του 6,9% το 2012. Η συγκράτηση της κατανάλωσης των νοικοκυριών θα ήταν μεγαλύτερη το 2013 εάν δεν είχε παραμείνει σχεδόν αμετάβλητη στο τελευταίο τρίμηνό του (-0,2%), στο οποίο η δημόσια κατανάλωση έπεσε κατά 2,6%. Στο σύνολο της περιόδου 2008-2013 η μείωση της ιδιωτικής κατανάλωσης είναι ελαφρώς μεγαλύτερης έκτασης αυτής του δημόσιου τομέα, 24,3% έναντι 21,0%. [3]

Σε πτωτική τροχιά παρέμειναν για ακόμα μια χρονιά οι επενδύσεις. Όμως η υποχώρησή τους κατά 6,7% πέρυσι ήταν η μικρότερη από το 2008, έτος στο οποίο ξεκίνησε η μείωσή τους, όπως επίσης πολύ ηπιότερη εκείνης το 2012 (-17,8%). Η εξέλιξη των επενδύσεων στα τρίμηνα του 2013 χαρακτηρίστηκε από εναλλαγές στην τάση τους από ανοδική σε πτωτική και τούμπαλιν. Όμως, αυτές οι μεταβολές προήλθαν αποκλειστικά από διαφορές σε κάθε τρίμηνο στο σχηματισμό αποθεμάτων σε σύγκριση με το ίδιο τρίμηνο του 2012 (π.χ δημιουργία αποθεμάτων έναντι αποθεματοποίησης). Αφαιρώντας την επίδραση των αποθεμάτων, αναδεικνύεται μια ιδιαίτερα σταθερή εξασθένηση του σχηματισμού πάγιου κεφαλαίου καθ' όλο το 2013, έντασης 11-12%. Αναμφίβολα, η συρρίκνωση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου κατά 60,4% στην περίοδο 2008-2013 αποτελεί έναν εκ των σημαντικότερων ανασχετικών παραγόντων στην επίτευξη της ταχείας αναδιάρθρωσης που χρειάζεται επειγόντως η ελληνική οικονομία προκειμένου να μεταβεί σε ένα νέο αναπτυξιακό υπόδειγμα. Άλλωστε, δεδομένου του αποθέματος παγίου κεφαλαίου στην ελληνική οικονομία το 2012 (περίπου €745 δισεκ.⁴), ο σχηματισμός νέου κεφαλαίου κατά το 2013 δεν ξεπέρασε το 2,7% αυτού, επίπεδο που είναι χαμηλότερο του απαιτούμενου για την πραγματοποίηση των απαραίτητων αποσβέσεων· συνεπώς, οι επενδύσεις υπολείπονται, σε μεγάλο βαθμό, όσων χρειάζονται για μια εκτεταμένη παραγωγική αναδιάρθρωση εγχωρίως, με μετάβαση σε νέα προϊόντα-υπηρεσίες και καινούργιες δραστηριότητες. Αυτή η εκτίμηση επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι από το 2011 το απόθεμα παγίου

⁴ Ameco web-database, DG ECFIN, European Commission

κεφαλαίου της Ελλάδας περιορίζεται για πρώτη φορά από τις αρχές της δεκαετίας του 1960 τουλάχιστον. [3]

Σε ό,τι αφορά τις εξελίξεις σε επίπεδο βασικών κατηγοριών παγίου κεφαλαίου το 2013, συνεχίζοντας την τάση των προηγούμενων πέντε ετών, η κατασκευή κατοικιών κινήθηκε πτωτικά, με ταχύτητα μεγαλύτερη από τα υπόλοιπα είδη παγίου κεφαλαίου που παρουσίασαν υποχώρηση στο σχηματισμό τους, αλλά και από ότι τα περασμένα χρόνια (-37,8% έναντι - 32,9% το 2012). Ως αποτέλεσμα, η σωρευτική μείωση στην κατασκευή κατοικιών από το 2008 ξεπέρασε το 85%. Τα μεταλλικά προϊόντα - μηχανήματα και τα άλλα προϊόντα, στα οποία σημειωνόταν κάμψη από την αρχή του 2013, παρέμειναν οι μοναδικές από τις υπόλοιπες κατηγορίες παγίου κεφαλαίου στις οποίες οι επενδύσεις μειώθηκαν, σε αμφότερες περισσότερο από ότι το 2012, κατά 13,5% και 10,2% αντίστοιχα (από -7,3% και -2,7%). Ήπια άνοδος σημειώθηκε στον εξοπλισμό μεταφορών (+2,0%) και στις άλλες κατασκευές (+3,3%). Η μεγαλύτερη αύξηση έλαβε χώρα στα αγροτικά μηχανήματα (+5,7%), σε συνέχεια της σταθεροποίησης των επενδύσεων σε αυτά το 2012. [3]

Η διαγραφόμενη, στο αρχικό εννιάμηνο της προηγούμενης χρονιάς, συρρίκνωση του ελλείμματος του εξωτερικού τομέα της οικονομίας συνεχίστηκε έως το τελευταίο τρίμηνό του. Σε αντίθεση με το 2012, δεν προήλθε μόνο από τη χαμηλότερη ζήτηση για εισαγωγές, αλλά και από την ενίσχυση της εξαγωγικής ζήτησης. Από την άλλη πλευρά, η διεύρυνση των εξαγωγών ήταν οριακή στο τέταρτο τρίμηνο (+0,5%) και εξαιτίας αποκλειστικά των υψηλότερων εξαγωγών υπηρεσιών (+3,4%), με τη ζήτηση προϊόντων από το εξωτερικό να υποχωρεί για πρώτη φορά μετά από ενάμισι χρόνο (-1,7%). Επομένως, τη συνέχιση της βελτίωσης στο εξωτερικό ισοζύγιο που είχε σημειωθεί στα τρίμηνα που προηγήθηκαν διατήρησε η μείωση των εισαγωγών (-5,6%), μετά την πρόσκαιρη άνοδό τους στο γ' τρίμηνο. Πάντως, η αύξηση των εξαγωγών κατά 1,8% στο σύνολο του 2013 οφείλεται πρωτίστως στα αγαθά (+2,7%) και σε μικρότερο βαθμό στις υπηρεσίες (+0,8%), καθώς η αρκετά μεγαλύτερη από πρόπερσι διεθνής τουριστική κίνηση στο β' εξάμηνό του υπεραντιστάθμισε οριακά την εκτεταμένη πτώση παροχής υπηρεσιών στο εξωτερικό στο πρώτο μισό του περασμένου έτους. Έτσι, οι εξαγωγές

επανάλθαν πέρυσι στο επίπεδο του 2011 (€43,3 δισεκ.), γύρω από το οποίο παρουσιάζουν μικρή διακύμανση από το 2010. [3]

Στο σκέλος των εισαγωγών η -μικρότερη από ότι τα προηγούμενα πέντε χρόνια- συρρίκνωσή τους (- 5,3%) οφείλεται σε απόλυτα μεγέθη εξίσου στην εξασθένηση της εγχώριας ζήτησης για προϊόντα και υπηρεσίες από το εξωτερικό, ωστόσο η ποσοστιαία αρνητική μεταβολή ήταν πολλαπλάσια στη δεύτερη κατηγορία (-17,0% έναντι -4,5%). Αυτή η κατάταξη είναι αντίστροφη εκείνης το 2012, όταν η υποχώρηση στις εισαγωγές αγαθών υπερέβη αυτή στις υπηρεσίες (- 14,8% και - 9,6% αντίστοιχα). Εξετάζοντας το εύρος των μεταβολών των δύο βασικών συνιστωσών των εισαγωγών στο σύνολο της περιόδου 2008-2013 κατά την οποία οι εισαγωγές υποχωρούν συνεχώς, οι εισαγωγές αγαθών έχουν περιοριστεί σχεδόν στο μισό του επιπέδου τους στην αρχή της (-45,9%), ενώ και η ζήτηση υπηρεσιών έχει μετριαστεί αρκετά, αλλά σαφώς λιγότερο από ότι των αγαθών (- 28,0%). Η συρρίκνωση των εισαγωγών σε συνδυασμό με την ήπια άνοδο των εισαγωγών, επέφεραν περιορισμό του ελλείμματος του ισοζυγίου του εξωτερικού τομέα σε εθνικολογιστικούς όρους από τα €5,6 δισεκ. το 2012 στα €2,3 δισεκ. πέρυσι ή 1,4% του ΑΕΠ. [3]

Προσεγγίζοντας το ΑΕΠ από την πλευρά της παραγωγής, η εγχώρια ακαθάριστη προστιθέμενη αξία παραγωγής υποχώρησε κατά 3,7% το περασμένο έτος, έναντι μείωσης 7,0% πρόπερσι. Η έντονη πτώση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου σε κατοικίες αποτυπώθηκε στην τάση του προϊόντος του Κατασκευαστικού κλάδου, του οποίου η μείωση ήταν η υψηλότερη μεταξύ των βασικών τομέων της ελληνικής οικονομίας, φθάνοντας το 18,2%, ελαφρώς μικρότερη όμως της παρόμοιας περυσινής μεταβολής στον κλάδο (-20,7%). Οι επαγγελματικές - επιστημονικές - τεχνικές - διοικητικές δραστηριότητες και η ενημέρωση-επικοινωνία βρίσκονται στις αμέσως επόμενες θέσεις μεταξύ των κλάδων με τη μεγαλύτερη συρρίκνωση παραγωγής το 2013, αμφότεροι με ύφεση της τάξης του 9,0%, ισχυρότερη εκείνης το 2012 (-6,5% και -7,2% αντίστοιχα). Έπονται οι χρηματοπιστωτικές- ασφαλιστικές δραστηριότητες (-6,1%) και το χονδρικό-λιανικό εμπόριο, οι επισκευές οχημάτων- μοτοσικλετών και υπηρεσίες παροχής καταλύματος-εστίασης (-6,8%),

δραστηριότητες στις οποίες είχαν ασκηθεί εντονότερες πιέσεις την προηγούμενη τριετία. Η Βιομηχανία ήταν το 2013 ο κλάδος του ιδιωτικού τομέα με τις λιγότερες απώλειες στην παραγωγική δραστηριότητα μεταξύ όσων κινήθηκαν πτωτικά (-3,9% από -5,3%), ενώ στο δημόσιο τομέα επικράτησαν σταθεροποιητικές τάσεις (- 0,3%). Διατήρηση του προϊόντος στα επίπεδα του 2012 επιτεύχθηκε στον πρωτογενή τομέα (+0,1%) και στη Διαχείριση ακίνητης περιουσίας (+0,3%), που ήταν οι κλάδοι με τα καλύτερα παραγωγικά αποτελέσματα πέρυσι. [3]

Παρά την περαιτέρω αποκλιμάκωση της ύφεσης στο περασμένο τρίμηνο Οκτωβρίου-Δεκεμβρίου, η ανεργία επανήλθε σε ανοδική τροχιά μετά από ένα εξάμηνο μικρής εξασθένησης. Αυτή η εξέλιξη ήταν αναμενόμενη, καθώς, όπως είχε προβλεφθεί στην προηγούμενη τριμηνιαία έκθεση του ΙΟΒΕ, αφενός η περιοριστική επίδραση που άσκησε στην ανεργία κατά τους καλοκαιρινούς μήνες η εποχική απασχόληση στο δημόσιο τομέα ολοκληρώθηκε το φθινόπωρο, αφετέρου η παρατεταμένη τουριστική περίοδος δεν τόνωσε την απασχόληση, με τις θέσεις εργασίας στον κλάδο ξενοδοχείων-εστιατορίων να υποχωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό από αυτές στο σύνολο της χώρας, όπως και στο τρίτο τρίμηνο. Ακολουθώντας, η ανεργία ανήλθε -σε μικρό βαθμό- το δ' τρίμηνο, ωστόσο διαμορφώθηκε σε νέο ιστορικά υψηλότερο επίπεδο (27,5%), ενώ το 2013 διαμορφώθηκε κατά μέσο όρο στο 27,3%. Παρά τη νέα αύξηση της ανεργίας στα τέλη της προηγούμενης χρονιάς, η διαφορά της σε σχέση με το ίδιο τρίμηνο του 2012 περιορίστηκε περαιτέρω, μην ξεπερνώντας τη μιάμιση ποσοστιαία μονάδα. Αντίστοιχα, το 2013 η ανεργία ήταν 3,1 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερη από πρόπερσι, όταν σημειώθηκε υπερδιπλάσια άνοδός της (6,5 μονάδες). [3]

Η τόνωση των καταναλωτικών δαπανών των νοικοκυριών στα τέλη του προηγούμενου έτους μάλλον προήλθε εν μέρει από την επιτάχυνση της πτώσης των τιμών. Ο αποπληθωρισμός έφτασε το 2,2% στη συγκεκριμένη περίοδο, έναντι πληθωρισμού 1,1% ένα χρόνο πριν. Η μείωση του Γενικού Δείκτη Τιμών Καταναλωτή προήλθε, κυρίως, από την υποχώρηση τιμών σε βασικές κατηγορίες καταναλωτικών αγαθών, στην ένδυση-υπόδηση και στις μεταφορές, που έχουν μεγάλη βαρύτητα στον καθορισμό του ΓΔΤΚ. Πτώση μεγαλύτερη από ότι σε άλλες

κατηγορίες προϊόντων-υπηρεσιών σημειώθηκε στα ξενοδοχεία-καφέ-εστιατόρια, που, επίσης, επηρεάζουν σημαντικά το ΓΔΤΚ, αντανακλώντας τη μείωση του ΦΠΑ στην εστίαση, υπολείπεται όμως της αναμενόμενης από το μέτρο. Η κλιμάκωση του αποπληθωρισμού στο καταληκτικό τρίμηνο του 2013 οδήγησε σε μέση πτώση τιμών 0,9% στο σύνολό του, σε αντίθεση με τον πληθωρισμό ύψους 1,5% πρόπερσι. [3]

Συνοψίζοντας, στο τελευταίο τρίμηνο του 2013 το εγχώριο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον διαμορφώθηκε πρωτίστως από το νέο γύρο διαπραγματεύσεων με την τρόικα και τη συνέχιση των διαρθρωτικών αλλαγών στο δημόσιο τομέα, διαδικασίες που συνδέονται μεταξύ τους καθώς ο βαθμός υλοποίησης συγκεκριμένων αλλαγών στη δομή και τη λειτουργία του κράτους και ο προγραμματισμός πραγματοποίησης και άλλων μεταρρυθμίσεων αποτέλεσαν σημαντικό τμήμα των διαπραγματεύσεων. Από αμφότερες τις διαδικασίες αναδείχθηκαν ισχυρές αντιθέσεις στην αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα. Δεδομένων των αντίστοιχων αλλαγών που έχουν λάβει χώρα σε άλλα τμήματα της ελληνικής οικονομίας και κυρίως στην αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, η σημαντική καθυστέρηση στη μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα αναστέλλει το συνδυαστικό, πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα από την ταυτόχρονη ισχύ των μεταρρυθμίσεων στους δύο βασικούς τομείς της. Επιπλέον, οι σημαντικές καθυστερήσεις που έχουν ήδη σημειωθεί στην αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα περιορίζουν την αποδοτικότητα των ολοκληρωμένων αλλαγών στον ιδιωτικό, οδηγώντας σε υπό-αξιοποίηση των οργανωτικών, παραγωγικών και άλλων δυνατοτήτων που έχουν δημιουργηθεί από αυτές. Ακολούθως, δημιουργούνται προσκόμματα στις αναπτυξιακές προοπτικές της ελληνικής οικονομίας. Εφόσον δε δρομολογηθεί άμεσα ένα πρόγραμμα δομικών αλλαγών στο δημόσιο τομέα το οποίο θα τηρηθεί, οι επιπτώσεις από αυτή την έλλειψη στην παραγωγική δραστηριότητα και στην απασχόληση θα πλήξουν τη διατηρησιμότητα των -καλύτερων των αναμενόμενων- δημοσιονομικών αποτελεσμάτων για το 2013, υποσκάπτοντας παράλληλα τις δυνατότητες επίτευξης των δημοσιονομικών στόχων στα επόμενα χρόνια. [3]

Όσον αφορά την τρέχουσα κατάσταση, οι παρατεταμένες και πολυκύμαντες διαπραγματεύσεις της νέας κυβέρνησης με τους δανειστές, χωρίς να υφίστανται

προς το παρόν σαφείς ενδείξεις για την έκβασή τους, έχουν κορυφώσει την πολιτική αβεβαιότητα εντός και εκτός της χώρας⁵.

Εφόσον το μακροοικονομικό περιβάλλον δεν κλονιστεί ισχυρά από την έκβαση των διαπραγματεύσεων, η διατήρηση ή και περαιτέρω βελτίωση των λιγότερο απαισιόδοξων προσδοκιών των νοικοκυριών και η συνέχιση της ήπιας υποχώρησης της ανεργίας, οδηγούν σε άνοδο της κατανάλωσης των νοικοκυριών το 2015, ελαφρώς μεγαλύτερη του 1%, όπως είχε εκτιμήσει το IOBE. [4]

Η πολιτική αβεβαιότητα θεωρείται ότι έχει επιδράσει και θα συνεχίσει να επιδρά έντονα στο επίπεδο ρευστότητας στην ελληνική οικονομία. Συγκεκριμένα, εκτιμάται ότι έχει εκδηλωθεί μια σαφής τάση τους τελευταίους μήνες απόσυρσης των καταθέσεων επιχειρήσεων και νοικοκυριών από τα τραπεζικά ιδρύματα εγχωρίως, με στόχο να διαφυλάξουν τον πλούτο τους έναντι του νομισματικού κινδύνου. Προκειμένου να το επιτύχουν, πιθανότατα έχουν στραφεί σε χρηματοοικονομικές επενδύσεις στο εξωτερικό. [4]

Όμως, θεωρείται αρκετά πιθανή η αύξηση αγορών διαρκών αγαθών από τα νοικοκυριά και κεφαλαιουχικών αγαθών από τις επιχειρήσεις. Ακολουθώντας, θα τονωθούν η ιδιωτική κατανάλωση και οι επενδύσεις, αλλά και οι εισαγωγές. Σε κάθε περίπτωση, η μείωση των καταθέσεων αποστερεί τις επιχειρήσεις από πόρους τους οποίους θα μπορούσαν να αντλήσουν μέσω του τραπεζικού συστήματος για την πραγματοποίηση επενδύσεων, εδραιώνοντας και ενισχύοντας την ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας. [4]

Μια ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων που θα διασφαλίσει τη δημοσιονομική προσαρμογή που έχει επιτευχθεί, τη συνέχιση της προσπάθειας για βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών, καθώς και των απαραίτητων μεταρρυθμίσεων στη λειτουργία του κράτους και των αγορών, θα μεταβάλει άμεσα προς το καλύτερο το κλίμα στην ελληνική οικονομία. [4]

Όμως για την βελτίωση του επενδυτικού περιβάλλοντος είναι αναγκαία η ανάκτηση της εμπιστοσύνης των δυνητικών επενδυτών ως προς την υλοποίηση των

⁵ τριμηνιαία έκθεση για την ελληνική οικονομία από Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, (IOBE)

συμφωνημένων με τους εταίρους πολιτικών, κυρίως των μεταρρυθμίσεων, αλλά και ως προς τη σταθερότητα ορισμένων παραμέτρων της οικονομίας που επηρεάζουν σημαντικά την αποδοτικότητα των επενδύσεων, όπως το φορολογικό σύστημα, οι εργασιακές σχέσεις, η ευρωστία του τραπεζικού συστήματος. Ο απαιτούμενος χρόνος για την επιβεβαίωση των παραπάνω περιορίζει πολύ τα περιθώρια για μια έντονη αναθέρμανση των επενδύσεων κατά τη διάρκεια του τρέχοντος έτους. [4]

2.2 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ-ΟΡΙΣΜΟΣ

Η καινοτομία μπορεί να θεωρηθεί περισσότερο ως μία κοινωνικοοικονομική έννοια που χαρακτηρίζει μία οικονομία και τους συμμετέχοντες σε αυτήν: άτομα, επιχειρήσεις, κλάδους. Εκφράζει ένα δυναμικό χαρακτηριστικό της οικονομίας και ως εκ τούτου δεν αποτελεί μία στατική, αλλά μία συνεχώς εξελισσόμενη «ιδιότητα». Όπως και η ανταγωνιστικότητα, αποτελεί το αποτέλεσμα της συνισταμένης πολλών παραγόντων και δυνάμεων που υπάρχουν σε μια οικονομία, γεγονός που αυξάνει τη δυσκολία στη μέτρησή της. Απαιτείται, δηλαδή, χρήση πολλών δεικτών που να μπορούν να συλλάβουν τις διαρθρωτικές αλλαγές που συμβαίνουν σε μια οικονομία, τα δυναμικά χαρακτηριστικά της και την αποτελεσματικότητά της να παράγει νέα προϊόντα/υπηρεσίες, αλλά και ιδέες γενικότερα.

Το πρώτο ζήτημα που απαιτείται επομένως να προσδιοριστεί αφορά στον ορισμό της καινοτομίας, όπως τουλάχιστον αυτός έχει αναπτυχθεί από διεθνείς οργανισμούς. Ένας πρώτος συνεκτικός ορισμός διατυπώθηκε το 1992 από τον ΟΟΣΑ και την Eurostat στο Εγχειρίδιο του Όσλο (Oslo manual, 1992) και ακολούθησαν εν συνεχεία νέες βελτιώσεις και αναλυτικότεροι προσδιορισμοί. Το εγχειρίδιο αυτό αποτελεί το σημείο αναφοράς των περισσότερων ερευνών που μελετούν τη θέση της καινοτομίας και τον αντίκτυπό της στις επιχειρήσεις, ενώ η συγκεκριμένη εννοιολογική προσέγγιση χρησιμοποιείται συχνά και στην καταγραφή των σχετικών στατιστικών δεδομένων σε χώρες εντός και εκτός ΟΟΣΑ.

Στο πλαίσιο αυτό, στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται η περιγραφή της έννοιας της

καινοτομίας και των επιμέρους διακρίσεων της σύμφωνα με την τρίτη έκδοση του Εγχειριδίου του Όσλο (2005). Επιπρόσθετα, παρέχεται πληροφόρηση για τους δείκτες που χρησιμοποιούνται διεθνώς για τη μέτρηση της καινοτομίας και περιγράφονται συνοπτικά οι σημαντικότεροι από αυτούς. [5]

Η καινοτομία ορίζεται ως η παραγωγή ενός νέου ή σημαντικά βελτιωμένου προϊόντος (καινοτομία αγαθού ή υπηρεσίας) ή η εφαρμογή μιας νέας ή σημαντικά βελτιωμένης διαδικασίας παραγωγής (καινοτομία διεργασίας), μεθόδου marketing ή εμπορίας (καινοτομία εμπορικής εκμετάλλευσης) οργανωτικής/οργανωσιακής μεθόδου (καινοτομία οργάνωσης). Οι δύο πρώτες κατηγορίες (καινοτομία προϊόντος και διεργασιών) έχουν σαφώς τεχνολογικό περιεχόμενο και ως εκ τούτου σχετίζονται με την ανάπτυξη και ενσωμάτωση νέας τεχνολογίας, ενώ οι άλλες δύο κατηγορίες δεν είναι απαραίτητο να έχουν αυτό το περιεχόμενο, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν μπορεί να σχετίζονται, επίσης, με την τεχνολογία.

Όπως θα φανεί από τους αναλυτικούς ορισμούς των τεσσάρων τύπων καινοτομίας που ακολουθούν, οι οριοθετήσεις που γίνονται είναι αρκετά ευρείες. Θέτουν ως ελάχιστη απαίτηση για τον καθορισμό μιας καινοτομίας την υιοθέτηση για πρώτη φορά από τις επιχειρήσεις ενός νέου προϊόντος, διαδικασίας παραγωγής, μεθόδου εμπορικής εκμετάλλευσης (marketing) ή οργανωσιακής αλλαγής, ανεξάρτητα από το αν έχουν αναπτυχθεί από τις ίδιες. Μια επιχείρηση, δηλαδή, καινοτομεί ακόμα και αν απλώς ενσωματώνει στη λειτουργία της τις καινοτομίες που έχουν αναπτυχθεί από άλλους, συνήθως στο διεθνές περιβάλλον.

Επιπροσθέτως, η καινοτομική συμπεριφορά, και άρα η σχετική δραστηριότητα, μπορεί να περιλαμβάνει όλα τα επιστημονικά, τεχνολογικά, οργανωτικά, οικονομικά και εμπορικά βήματα που οδηγούν στην εφαρμογή καινοτομιών. Στις καινοτόμες δραστηριότητες περιλαμβάνεται, επίσης, και η βασική έρευνα, η έρευνα δηλαδή που δεν συνδιάζεται άμεσα με την ανάπτυξη μιας συγκεκριμένης καινοτομίας ή δεν έχει οδηγήσει πιθανόν ακόμα σε κάποιο εμπορικά εκμεταλλεύσιμο προϊόν. Εκφράζει, όμως τη διαδικασία δημιουργίας νέας γνώσης, η οποία δυνητικά διευρύνει τη δυνατότητα των φορέων να λειτουργήσουν καινοτομικά και να

αναπτύξουν κάποιον από τους τέσσερις τύπους καινοτομίας.

- *Καινοτομία Προϊόντος (product innovation)*

Η καινοτομία προϊόντος είναι ίσως η πιο κατανοητή μορφή καινοτομίας, καθώς σχετίζεται με ορατά και μετρήσιμα αποτελέσματα μιας καινοτομικής συμπεριφοράς. Αφορά στην παραγωγή προϊόντων, που είτε είναι νέα είτε έχουν υποστεί σημαντικές βελτιώσεις στις τεχνικές προδιαγραφές, στα συστατικά μέρη και στα υλικά, στο ενσωματωμένο λογισμικό, στη φιλικότητα ως προς τη χρήση ή σε άλλα λειτουργικά χαρακτηριστικά. Η καινοτομία προϊόντος μπορεί να χρησιμοποιεί νέα γνώση και τεχνολογία ή να βασίζεται σε νέες χρήσεις ή συνδυασμούς υφιστάμενων γνώσεων ή τεχνολογιών.

Γίνεται, επομένως, σαφές ότι για να θεωρηθεί νέο ένα προϊόν πρέπει να διαφοροποιείται σημαντικά είτε στα χαρακτηριστικά του είτε στη χρήση του από τα προϊόντα που έχουν ήδη παραχθεί και κυκλοφορούν σε μία αγορά. Η ανάπτυξη μιας νέας χρήσης ενός προϊόντος, ακόμα και αν έχουν γίνει απλώς κάποιες οριακές αλλαγές στις τεχνικές του προδιαγραφές, εντάσσεται, επίσης, στον εννοιολογικό ορισμό της καινοτομίας προϊόντος.

Οι σημαντικές βελτιώσεις στα υφιστάμενα αγαθά μπορούν να πραγματοποιηθούν με τροποποιήσεις στα υλικά, στα συστατικά μέρη και σε άλλα χαρακτηριστικά που βελτιώνουν το προϊόν. Όσον αφορά στις υπηρεσίες, η καινοτομία μπορεί να περιλαμβάνει σημαντικές βελτιώσεις στον τρόπο παροχής τους (π.χ. σε σχέση με την αποτελεσματικότητα ή την ταχύτητά τους), στη συμπλήρωση νέων λειτουργιών ή χαρακτηριστικών σε υφιστάμενες υπηρεσίες ή στη δημιουργία απόλυτα νέων υπηρεσιών.

Η σχεδίαση προϊόντων είναι, επίσης, ένα αναπόσπαστο τμήμα της ανάπτυξης και της εφαρμογής καινοτομιών. Όμως, αλλαγές στη σχεδίαση που δεν οδηγούν σε μια σημαντική αλλαγή είτε στα λειτουργικά χαρακτηριστικά είτε στις προβλεπόμενες χρήσεις των προϊόντων, δεν θεωρούνται καινοτομίες προϊόντος. Μπορούν, εντούτοις, να συμπεριληφθούν στις καινοτομίες εμπορικής εκμετάλλευσης που

αναλύονται στη συνέχεια. [5]

- *Καινοτομία Διαδικασίας (process innovation)*

Αφορά την εφαρμογή μιας νέας ή σημαντικά βελτιωμένης μεθόδου παραγωγής ή παράδοσης/διανομής (delivery method), η οποία περιλαμβάνει σημαντικές αλλαγές στις τεχνικές, στον εξοπλισμό ή στο λογισμικό που χρησιμοποιείται. Η καινοτομία διαδικασίας μπορεί να έχει ως στόχο τη μείωση του μοναδιαίου κόστους παραγωγής ή διανομής, τη βελτίωση της ποιότητας, την αρτιότερη παραγωγή ή τη διανομή νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων. Οι μέθοδοι παραγωγής περιλαμβάνουν όλες τις τεχνικές, εξοπλισμό και λογισμικό που πιθανόν χρησιμοποιείται για την παραγωγή των προϊόντων. Παραδείγματα νέων μεθόδων παραγωγής αποτελούν η χρησιμοποίηση στη γραμμή παραγωγής νέου εξοπλισμού αυτοματισμών ή η σχεδίαση προϊόντων μέσω υπολογιστή.

Οι μέθοδοι παράδοσης/διανομής αφορούν τη διοικητική μέριμνα (logistics) της επιχείρησης και περιλαμβάνουν εξοπλισμό, λογισμικό και τεχνικές για τις εισροές πρώτων υλών, την κατανομή των προμηθειών εντός της επιχείρησης ή τη διανομή του τελικού προϊόντος.

Η καινοτομία διαδικασίας περιλαμβάνει, επίσης, νέες ή σημαντικά βελτιωμένες μεθόδους για την ανάπτυξη και παροχή υπηρεσιών. Οι καινοτομίες αυτού του είδους μπορεί να περιλαμβάνουν σημαντικές αλλαγές στον εξοπλισμό και στο λογισμικό που χρησιμοποιείται σε επιχειρήσεις που προσφέρουν υπηρεσίες ή σε διαδικασίες ή τεχνικές που χρησιμοποιούνται για την παροχή υπηρεσιών.

Τέλος, η καινοτομία διαδικασίας περιλαμβάνει νέες ή σημαντικά βελτιωμένες τεχνικές, εξοπλισμούς και λογισμικό σε βοηθητικές ως προς την παραγωγή δραστηριότητες, όπως είναι τα λογιστικά, η μηχανογράφηση και η συντήρηση του εξοπλισμού, καθώς επίσης η εφαρμογή νέων ή σημαντικά βελτιωμένων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΡΕ), εφόσον στοχεύουν στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας ή της ποιότητας μιας δευτερεύουσας δραστηριότητας. [5]

- *Καινοτομία Εμπορικής Εκμετάλλευσης (marketing innovation)*

Αναφέρεται στην εφαρμογή από την επιχείρηση μιας νέας μεθόδου εμπορικής εκμετάλλευσης, μιας νέας στρατηγικής marketing που περιλαμβάνει σημαντικές αλλαγές: α) στη σχεδίαση των προϊόντων, β) στη συσκευασία τους, γ) στην τοποθέτησή τους στην αγορά (product placement), δ) στην προώθηση των προϊόντων ή ε) στην τιμολόγησή τους.

Οι καινοτομίες στο marketing έχουν ως στόχο να επιτρέψουν στην επιχείρηση να ανταποκριθεί καλύτερα στις ανάγκες των πελατών της, να εισέλθει σε νέες αγορές ή να τοποθετηθεί καλύτερα στην αγορά με σκοπό τη διεύρυνση των πωλήσεών της. Η ειδοποιός διαφορά ανάμεσα στην καινοτομία εμπορικής εκμετάλλευσης και σε απλές αλλαγές στην εμπορική στρατηγική μιας επιχείρησης είναι η εφαρμογή μεθόδων που δεν έχουν χρησιμοποιηθεί ξανά από την επιχείρηση. Δηλαδή, αυτές οι μέθοδοι πρέπει να συνθέτουν μια νέα επιχειρηματική στρατηγική και να αντιπροσωπεύουν μια σημαντική αλλαγή σε σύγκριση με τις υφιστάμενες μεθόδους που χρησιμοποιεί η επιχείρηση. Η νέα μέθοδος εμπορικής εκμετάλλευσης μπορεί είτε να αναπτυχθεί εσωτερικά από την καινοτόμο επιχείρηση, είτε να υιοθετηθεί από άλλες επιχειρήσεις, στο πλαίσιο μιας διαδικασίας μεταφοράς γνώσης, διάχυσης των καινοτομιών ή ακόμα και μιμητισμού. Επιπλέον, αυτές οι μέθοδοι μπορεί να εφαρμόζονται τόσο σε νέα, όσο και υφιστάμενα προϊόντα της επιχείρησης. [5]

Η καινοτομία εμπορικής εκμετάλλευσης αναφέρεται σε σημαντικές αλλαγές στη σχεδίαση των προϊόντων που αποτελούν μέρος μιας ευρύτερης νέας αντίληψης της επιχείρησης για την εμπορική εκμετάλλευση των προϊόντων της. Οι συγκεκριμένες αλλαγές αφορούν το σχήμα και στην εμφάνιση του προϊόντος και όχι λειτουργικά ή χρηστικά χαρακτηριστικά του. Περιλαμβάνουν, επίσης, αλλαγές στη συσκευασία προϊόντων, παράγοντας που σε ορισμένες κατηγορίες, κυρίως καταναλωτικών αγαθών, όπως τα τρόφιμα, τα ποτά ή τα απορρυπαντικά, αποτελεί βασικό προσδιοριστικό παράγοντα της εμφάνισης του προϊόντος και της «εικόνας» της επιχείρησης. Τέλος, στον ορισμό περιλαμβάνεται και η προσφορά νέων γεύσεων σε τρόφιμα και ποτά, στρατηγικές, δηλαδή, που έχουν ως στόχο την είσοδο της επιχείρησης σε νέες ομάδες καταναλωτών και εστίαση σε νησίδες αγοράς (niche

markets). [5]

Οι νέες μέθοδοι marketing στην τοποθέτηση προϊόντων (product placement) περιλαμβάνουν, κυρίως, την ανάπτυξη νέων δικτύων πωλήσεων. Τα δίκτυα πωλήσεων αφορούν τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για την πώληση αγαθών και υπηρεσιών στους καταναλωτές και όχι τις οργανωτικές μεθόδους (όπως η μεταφορά ή η αποθήκευση προϊόντων) που έχουν να κάνουν κυρίως με την αποτελεσματικότητα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ανάπτυξη από την επιχείρηση πρώτη φορά ενός συστήματος δικαιοχρησίας (franchising) και ο πολλαπλασιασμός των σημείων πώλησης των προϊόντων της με αυτόν τον τρόπο. Καινοτομία εμπορικής εκμετάλλευσης είναι, επίσης, η δημιουργία εναλλακτικών καναλιών προώθησης των προϊόντων, όπως π.χ. ηλεκτρονικές πωλήσεις και συμμετοχή σε e-marketplaces. Επίσης, μπορεί να αναφέρονται στη χρήση νέων ιδεών, όσον αφορά την παρουσίαση των προϊόντων. [5]

Στον τομέα της προώθησης των προϊόντων, οι νέες μέθοδοι εμπορικής εκμετάλλευσης περιλαμβάνουν τη χρήση νέων αντιλήψεων για την προώθηση των αγαθών και υπηρεσιών της επιχείρησης. Ένα παράδειγμα είναι η χρησιμοποίηση για πρώτη φορά από την επιχείρηση ενός σημαντικά διαφορετικού μέσου ή τεχνικής, όπως η διαφήμιση προϊόντων σε κινηματογραφικές ταινίες, η κινητή διαφήμιση ή και η δημιουργία ενός εντελώς νέου εμπορικού σήματος (διακριτό από τις συνήθεις ανανεώσεις των σημάτων) που στοχεύει στην είσοδο του προϊόντος σε μία νέα αγορά ή στο να προσδώσει στο προϊόν μία νέα εικόνα.

Όσον αφορά τις καινοτομίες εμπορικής εκμετάλλευσης, στην τιμολόγηση περιλαμβάνεται η χρήση νέων τιμολογιακών πολιτικών, όπως είναι η χρησιμοποίηση για πρώτη φορά μιας νέας μεθόδου για τη μεταβολή της τιμής ενός αγαθού ή υπηρεσίας σύμφωνα με τη ζήτηση (π.χ. όταν η ζήτηση είναι χαμηλή, η τιμή να είναι χαμηλή) ή η εισαγωγή μιας νέας μεθόδου που επιτρέπει στους πελάτες να επιλέγουν στην ιστοσελίδα της επιχείρησης συγκεκριμένες προδιαγραφές των προϊόντων και να βλέπουν αντίστοιχα τις τιμές τους. [5]

Γενικότερα, οι αλλαγές που μπορούν να θεωρηθούν ως καινοτομίες εμπορικής

εκμετάλλευσης πρέπει να περιλαμβάνουν μεθόδους που δεν έχουν χρησιμοποιηθεί ξανά από την επιχείρηση και οι οποίες αλλάζουν τον τρόπο προώθησης των προϊόντων της. Για παράδειγμα, μια σημαντική αλλαγή στη σχεδίαση του προϊόντος ή στη συσκευασία του που βασίζεται σε μία ιδέα εμπορικής εκμετάλλευσης που έχει ήδη χρησιμοποιηθεί από την επιχείρηση σε άλλο προϊόν ή η χρήση υφιστάμενων μεθόδων εμπορικής εκμετάλλευσης για το άνοιγμα μιας νέας αγοράς ή τη στόχευση μιας νέας ομάδας καταναλωτών, δεν θεωρούνται καινοτομία. [5]

- *Καινοτομία Οργάνωσης (organizational innovation)*

Αναφέρεται στην εφαρμογή μιας νέας οργανωτικής μεθόδου στις επιχειρησιακές πρακτικές, στην οργάνωση της εργασίας ή στη διαχείριση των εξωτερικών σχέσεων της επιχείρησης, τη συνεργασία της, δηλαδή, με πελάτες και προμηθευτές (Oslo Manual, 2005).

Η οργανωτική καινοτομία μπορεί να στοχεύει στην αύξηση της απόδοσης της επιχείρησης μέσω μείωσης στα διοικητικά κόστη και στα κόστη συναλλαγής, βελτίωση του βαθμού ικανοποίησης τού προσωπικού στο χώρο εργασίας (και επομένως αύξηση της παραγωγικότητας), αξιοποίηση της άρρητης (μη κωδικοποιημένης) γνώσης που υπάρχει σε μία επιχείρηση ή η μείωση τού κόστους των προμηθειών. [5]

Και σε αυτή την περίπτωση, η διαφορά ανάμεσα στην οργανωτική καινοτομία και στις απλές οργανωτικές αλλαγές σε μία επιχείρηση είναι η εφαρμογή μιας μεθόδου (στις επιχειρηματικές πρακτικές, στην οργάνωση τού χώρου εργασίας ή στις εξωτερικές σχέσεις) που δεν έχει χρησιμοποιηθεί προηγουμένα από την επιχείρηση και είναι αποτέλεσμα στρατηγικών αποφάσεων που έχουν ληφθεί από το ανώτερο επίπεδο διοίκησης.

Ειδικότερα, η οργανωτική καινοτομία στις επιχειρησιακές πρακτικές περιλαμβάνει νέες μεθόδους οργάνωσης της εργασίας και νέων πρακτικών για τη βελτίωση της διάδοσης της γνώσης εντός της επιχείρησης. Ένα παράδειγμα είναι η εφαρμογή για πρώτη φορά στην επιχείρηση πρακτικών κωδικοποίησης της γνώσης, π.χ. με βάσεις δεδομένων καλών πρακτικών ή με ειδικά εκπαιδευτικά συστήματα. Οι καινοτομίες

στις εξωτερικές σχέσεις μιας επιχείρησης περιλαμβάνουν την εφαρμογή νέων μεθόδων στην οργάνωση των σχέσεων με τις άλλες επιχειρήσεις ή τους δημόσιους φορείς, π.χ. μέσω νέων μορφών συνεργασιών με ερευνητικούς οργανισμούς ή με προμηθευτές. [5]

Οι αλλαγές στις επιχειρηματικές πρακτικές, στην οργάνωση τού χώρου εργασίας ή στις εξωτερικές σχέσεις που βασίζονται σε ήδη χρησιμοποιούμενες οργανωτικές μεθόδους της επιχείρησης, δεν θεωρούνται οργανωτικές καινοτομίες. Το ίδιο ισχύει και για τη μορφοποίηση διοικητικών στρατηγικών. Όμως, οι οργανωτικές αλλαγές που εφαρμόζονται στο πλαίσιο μιας νέας διοικητικής στρατηγικής αποτελούν καινοτομία εφόσον εφαρμόζονται για πρώτη φορά στις επιχειρηματικές πρακτικές, την οργάνωση της εργασίας ή τις εξωτερικές σχέσεις. Τέλος, οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές άλλων επιχειρήσεων δεν αποτελούν οργανωτικές καινοτομίες. [5]

Συνεπώς, με βάση τους συμφωνημένους διεθνώς ορισμούς, η καινοτομία ορίζεται με έναν αρκετά ευρύ τρόπο. Αποτελεί μια δραστηριότητα, η οποία μπορεί να επιτευχθεί από μία επιχείρηση ακόμα και αν δεν έχει δαπανήσει πόρους για Ε&Α, εφόσον απλώς παρακολουθεί τις εξελίξεις στο διεθνές και εθνικό περιβάλλον της και έχει αναπτυγμένη την ικανότητα απορρόφησης της νέας γνώσης. Γι αυτό, και όπως θα φανεί στη συνέχεια, είναι σχετικά υψηλά τα ποσοστά ελληνικών επιχειρήσεων από διάφορους κλάδους εμφανίζονται να καινοτομούν. Ωστόσο, η συνέχεια σε αυτή τη δραστηριότητα είναι δυσκολότερη, καθώς ακόμα και αν καινοτομήσει μια επιχείρηση σε κάποιο χρονικό σημείο, σύντομα η διάχυση της καινοτομίας και η μίμηση μεταξύ των επιχειρήσεων θα μετατρέψει σε «συνηθισμένο» το μέχρι πρότινος «νέο» προϊόν/διεργασία/μέθοδο. Το ζήτημα που προκύπτει είναι, επομένως, ο βαθμός που μια επιχείρηση μπορεί να καινοτομεί το ίδιο επιτυχημένα όταν δεν έχει συμμετοχή στη διαδικασία που οδήγησε στη νέα γνώση και στο νέο προϊόν /υπηρεσία. [5]

2.3 ΓΙΑ ΠΟΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

Η ανάγκη για καινοτομία μπορεί να προέλθει λόγω διαφόρων παραγόντων:

Τεχνολογικές βελτιώσεις. Η σύγχρονη τεχνολογία αναπτύσσεται με γρήγορο ρυθμό, συντομεύει το χρόνο που απαιτείται μεταξύ εφεύρεσης και εμπορικής εφαρμογής μια νέας ιδέας και προσφέρει πάρα πολλές ευκαιρίες για καινοτομίες.

Οι ενέργειες των ανταγωνιστών. Η επιχείρηση που δεν καινοτομεί διακινδυνεύει να δει τις πωλήσεις της να μειώνονται και οι καταναλωτές να στρέφονται σε ένα ανταγωνιστικό προϊόν που ικανοποιεί την ίδια ανάγκη με το δικό της, αλλά καλύτερα, γρηγορότερα ή φθηνότερα.

Η επιθυμία καταπολέμησης των αδυναμιών της επιχείρησης. Έτσι τα νέα προϊόντα μπορεί να αναπτυχθούν:

- Για να αντικαταστήσουν υπάρχοντα προϊόντα των οποίων οι πωλήσεις μειώνονται.
- Προκειμένου να αυξήσουν την ταμειακή ροή έτσι ώστε να αντιμετωπισθούν ανταγωνιστικές ενέργειες.
- Η προσπάθεια εκμετάλλευσης πλεονεκτημάτων που διαθέτει η επιχείρηση. Στην περίπτωση αυτή, το νέο προϊόν αξιοποιεί τα δυνατά σημεία της επιχείρησης, όπως είναι η επάνδρωσή της με ικανά και δημιουργικά στελέχη, η τεχνολογική της ικανότητα, η δυναμική παρουσία της στα κανάλια διανομής, η ύπαρξη ανεκμετάλλευτου ή εποχιακού παραγωγικού δυναμικού, το όνομα της επιχείρησης κ.α.

Στην επιτυχία μιας καινοτομίας συμβάλλουν, μεταξύ άλλων, και οι παρακάτω παράγοντες:

- Η ύπαρξη πλεονεκτημάτων του νέου προϊόντος σε σχέση με αυτά που προσπαθεί να αντικαταστήσει.

- Η μη σύγκρουση της καινοτομίας με τις τρέχουσες αξίες των καταναλωτών.
- Η δυνατότητα δοκιμής του προϊόντος από τον καταναλωτή και διαπίστωση σε σχετικά εύλογο χρονικό διάστημα κατά πόσο το νέο προϊόν αποδίδει ό,τι υπόσχεται.
- Η ευκολία χρήσης που σημαίνει ότι η δυνατότητα χρήσης του αντιστοιχεί με τις γνώσεις και τις δυνατότητες των καταναλωτών, στους οποίους απευθύνεται.

2.4 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Σύμφωνα με τον Drucker βασικό χαρακτηριστικό της επιχειρηματικότητας και ειδικά της νέας είναι η δημιουργία καινοτομίας. Επιχειρηματική καινοτομία είναι η αναζήτηση και η εκμετάλλευση νέων ευκαιριών προς ικανοποίηση ανθρώπινων αναγκών και επιθυμιών.

Σύμφωνα με τον Schumpeter η εκμετάλλευση των ευκαιριών από τον επιχειρηματία επιτυγχάνεται όταν δραστηριοποιείται στην κατεύθυνση των ακολούθων καινοτομικών ενεργειών:

- Στην είσοδο στην αγορά ενός νέου ή καλύτερου ποιοτικά αγαθού.
- Στη χρησιμοποίηση μιας νέας βελτιωμένης μεθόδου παραγωγής μικρότερου κόστους.
- Στη δημιουργία μιας νέας αγοράς.
- Στη χρησιμοποίηση νέων βελτιωμένων μορφών οργάνωσης της επιχείρησης με μικρότερο κόστος [6]

Σύμφωνα με τον Schumpeter ο επιχειρηματίας είναι το άτομο που κατορθώνει να κάνει νέα πράγματα και όχι κατ' ανάγκη το άτομο που τα εφευρίσκει. Με την καινοτομική του δράση προκαλεί συνεχώς τη δημιουργική καταστροφή και με τη μιμητική του δράση αποκαθιστά συνεχώς εκ νέου την ισορροπία. [7]

Η καινοτόμος δραστηριότητα είναι μια ιδιαίτερα σύνθετη διαδικασία που καθορίζεται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Ιστορικοί λόγοι μπορεί να ωθούν τις επιχειρήσεις, να συμμετέχουν σε τοπικά συγκεντρωμένα, μη-καινοτόμα επιχειρηματικά δίκτυα, ενώ η ιστορική απουσία πολλών μικρών επιχειρήσεων και επιχειρηματικής κουλτούρας μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερη συσσώρευση επιχειρηματικού ανθρώπινου κεφαλαίου και κινητικότητας των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών. Αυτό που είναι σημαντικότερο είναι το γεγονός ότι όταν η καινοτόμος δραστηριότητα είναι υψηλή και η καινοτομία «είναι διασκορπισμένη στην ατμόσφαιρα», οι επιδράσεις αυτών των παραγόντων είναι λιγότερο σημαντικές, ακόμα και αμελητέες. [8]

Ορισμένα από τα αναμενόμενα αποτελέσματα της διαδικασίας δημιουργικότητας είναι η καινοτομία μέσω ιδεών για νέα προϊόντα ή μεθόδους και η συνεχής βελτίωση προϊόντων ή υπηρεσιών. Με αυτό τον τρόπο ενισχύεται σημαντικά η ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης, η οποία εκφράζει την δυνατότητά της να προσφέρει καλύτερη τιμή, ποιότητα, εξυπηρέτηση κλπ. από τους ανταγωνιστές της. [9]

2.5 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ: Η ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΑΞΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Υπάρχει σχετική ομοφωνία μεταξύ των μελετητών ότι η επιχειρηματικότητα αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της οικονομικής απόδοσης. Έτσι, τις τελευταίες δεκαετίες έχει δοθεί προσοχή στο ρόλο της επιχειρηματικότητας στην παραγωγικότητα, την απασχόληση, την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Η επιχειρηματική έρευνα έχει επεκτείνει τα όριά της με τη διερεύνηση και την ανάπτυξη προβλέψεων και εκτιμήσεων των φαινομένων της επιχειρηματικότητας από πλευράς γεγονότων, όπως η ίδρυση νέων επιχειρήσεων, η καινοτομία και η ανάπτυξη επιχειρηματικών οργανώσεων. Επιπλέον, έχει δοθεί προσοχή στην επιχειρηματικότητα στο εσωτερικό των οργανισμών, όπως η εταιρική επιχειρηματικότητα. Οι περισσότερες εμπειρικές μελέτες δείχνουν θετική τη σχέση

μεταξύ της καινοτομίας και της οργανωτικής απόδοσης. Η βιβλιογραφία συμφωνεί ότι η καινοτομία μπορεί να θεωρηθεί ως ένας οδηγός της οικονομικής ανάπτυξης με σημαντικές επιπτώσεις για τη δημιουργία πλούτου. Επίσης, ο ρόλος του πολιτισμού είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη της καινοτομίας. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να καταλάβουμε γιατί ορισμένες επιχειρήσεις είναι πιο καινοτόμες και αναπτύσσουν περισσότερα επιχειρηματικά σχέδια από άλλες και τι προσδιορίζει τις επιδόσεις τους στην καινοτομία. [10]

Εντούτοις, οι παράγοντες που καθορίζουν την καινοτομία στις επιχειρήσεις εξακολουθούν να παραμένουν κάπως ασαφείς. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι τα περισσότερα εμπειρικά άρθρα σε αυτό το πεδίο δεν χρησιμοποιούν σαφές θεωρητικό πλαίσιο. Σε κάποιες έρευνες έχει χρησιμοποιεί η Θεσμική Οικονομία (Institutional Economics) ως ένα εννοιολογικό πλαίσιο με στόχο την ανάλυση των περιβαλλοντικών παραγόντων για την κατάσταση της καινοτομίας εντός των επιχειρήσεων και καθορίζεται η ασθενής επίδραση των πολιτιστικών αξιών για την εταιρική επιχειρηματικότητα. Προηγούμενη έρευνα έχει προσπαθήσει να εντοπίσει τους οργανωτικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εταιρική επιχειρηματικότητα. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι η θεσμική οπτική έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως στην επιχειρηματική έρευνα, όσο γνωρίζουμε είναι περιορισμένη η έρευνα στον τομέα της καινοτομίας που βασίζεται στη Θεσμική Οικονομία (Institutional Economics). Εκτός αυτού, το θεσμικό περιβάλλον ιστορικά έχει θεωρηθεί ως ένα καθοριστικός παράγοντας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο. Ο κατάλογος των περιβαλλοντικών συνθηκών που μπορούν να προκαλέσουν την καινοτομία στη βάση των επιχειρήσεων είναι αρκετά εκτεταμένος. Ο Schindehutte et al. έχει εντοπίσει όχι λιγότερο από 40 «κλειδιά ενεργοποίησης» (trigger keys) της εταιρικής επιχειρηματικής δραστηριότητας και της οργανωτικής καινοτομίας, περίπου το ήμισυ των οποίων θα μπορούσε να θεωρηθεί «περιβαλλοντικό» εκ φύσεως. Έτσι, από την άποψη της επιρροής της επιχειρηματικότητας εν γένει και ειδικότερα την εταιρική επιχειρηματικότητα, το περιβάλλον φαίνεται να είναι μία σημαντική ορίζουσα. [10]

2.6 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

Η έκθεση με τίτλο «Η σημασία των περιφερειών» επεξηγεί πώς οι διάφορες περιφέρειες αναπτύσσονται σε πολυποίκιλους τρόπους (OECD, 2009). Μια βασική διαπίστωση είναι ότι η συγκέντρωση των πόρων σε μια περιοχή δεν είναι επαρκής για τη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη. Βασικό συμπέρασμα είναι ότι η σημαντική διαφορά στην απόδοση της ανάπτυξης μεταξύ των περιφερειών εξηγείται από τον τρόπο που γίνονται οι επενδύσεις και τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται και αξιοποιούνται τα περιφερειακά περιουσιακά στοιχεία. Ως εκ τούτου, οι ευκαιρίες για ανάπτυξη υπάρχουν στις περιοχές όλων των τύπων, αλλά οι πραγματικές επιδόσεις της ανάπτυξης θα εξαρτηθούν από το πόσο καλά μια περιοχή είναι σε θέση να κινητοποιήσει τα περιουσιακά της στοιχεία, προκειμένου να αξιοποιηθεί πλήρως το δυναμικό της για ανάπτυξη. Οι διαφορές στις επιδόσεις μεταξύ των περιφερειών και την ανάπτυξη τους με την πάροδο του χρόνου δεν μπορεί να εξηγηθούν αποκλειστικά από τις περιφερειακές διαφορές όσον αφορά την ποσότητα και την ποιότητα των παραγωγικών συντελεστών. [11]

Η ανεξήγητη μεταβολή σε όλες τις περιοχές έχει συνδεθεί με την (ατελή) εργασία των τριών δημιουργικών διαδικασιών: την καινοτομία, την επιχειρηματικότητα, τα αποτελέσματα αυτών, δηλαδή τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης από νέες επιχειρήσεις και τη διεθνοποίηση (π.χ. Devoldere και Sleuwaegen, 2006). Υπάρχουν ολοένα και περισσότερες αποδείξεις ότι όχι μόνο αυτές οι δημιουργικές προδιεργασίες συνδέονται στενά με την οικονομική ανάπτυξη, αλλά είναι επίσης ενδογενείς και σε μεγάλο βαθμό, εξαρτώνται από τα διαφορετικά πολιτικά και οικονομικά συστήματα που λειτουργούν σε διάφορες χώρες και περιοχές (Hill, 2011). Αναγνωρίζοντας τη σημασία και τη διάδραση μεταξύ των τριών δημιουργικών διαδικασιών για τις προηγμένες περιφέρειες, η έμφαση έχει μετατοπιστεί, σαφώς, προς την καινοτομία ως βασική κινητήρια δύναμη για τη

δημιουργία περαιτέρω ευημερίας και αειφόρου ανάπτυξης. [11]

Πολλές από τις «παλιές βιομηχανικές» περιοχές της Ευρώπης αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις: η γήρανση του πληθυσμού, η πίεση από το εκάστοτε περιβάλλον και η ταχεία εμφάνιση νέων «μακρινών» οικονομικών δυνάμεων κάνουν έκκληση για δράση. Ταυτόχρονα, οι νέες τάσεις στη βιομηχανική διαχείριση και στην τεχνολογία προσφέρουν δημιουργικές ευκαιρίες για τις επιχειρήσεις, ώστε να επωφεληθούν από τις αλλαγές στο παγκόσμιο περιβάλλον. Η ραγδαία αύξηση του αριθμού των επιχειρήσεων αναπτύσσουν μια ισχυρή ανταγωνιστική σχέση με συνδημιουργία νέων προϊόντων και υπηρεσιών με τους προμηθευτές, τους πελάτες, τους θεσμούς της γνώσης και, όλο και περισσότερο, τον δημιουργικό τομέα (Verganti, 2009). Ο συνδυασμός των εξελίξεων αυτών έχει δημιουργήσει ένα νέο πρότυπο για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών μοντέλων. Αυτό το νέο πρότυπο ορίζει τη δημιουργικότητα ως παράγοντα κεντρικής σημασίας για την ανάπτυξη βιώσιμων προτύπων παραγωγής και κατανάλωσης για το μέλλον. Η δημιουργικότητα είναι αυτό που καθιστά τους ανθρώπους, τις επιχειρήσεις και τις περιφέρειες μοναδικές. Είναι η ικανότητα να βρουν καινοτόμες λύσεις σε προβλήματα, να δημιουργήσουν νέα προϊόντα και διαδικασίες και να δημιουργήσουν νέες επιχειρήσεις και να επεκταθούν σε νέες περιοχές που δημιουργούν οικονομική αξία. Έτσι, η δημιουργικότητα θα πρέπει να συνδέεται με την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα, προκειμένου να εξασφαλιστεί η μετάφρασή της σε ευκαιρίες αγοράς. [11]

Η καινοτομία είναι η βασική κινητήρια δύναμη της περιφερειακής επιχειρηματικής δημιουργικότητας και διερευνώνται οι υποκείμενες συνθήκες που είναι απαραίτητες για την κατεύθυνση των πόρων προς την καινοτόμο χρήση για την τόνωση της περιοχής ώστε να γίνει μία ισχυρή, καινοτόμος δύναμη. Έχει δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο ρόλο των δημιουργικών εργαζομένων ως πηγή έμπνευσης σε περιφερειακά συστήματα καινοτομίας. Η βιβλιογραφία σχετικά με τη δημιουργική τάξη και τον ανταγωνισμό σε επίπεδο ταλέντου έχουν παράσχει πολύτιμες πληροφορίες για το πλαίσιο των συστημάτων καινοτομίας στη Βόρεια Αμερική (Florida, 2002, 2008, 2010). Αυτό το ρεύμα της έρευνας έχει λάβει αυξανόμενη

προσοχή στην Ευρώπη εξαιτίας των ηθών, ενώ το ζήτημα σχετικά με τον ρόλο της δημιουργικής τάξης ως κύρια πηγή έμπνευσης σε σύγκριση με άλλους θεμελιώδεις παράγοντες της καινοτομίας παραμένει άλυτο (Hansen et al, 2009, Boschma και Fritsch, 2009). Έχει εξεταστεί, επίσης, κατά πόσο ο ρόλος των δημιουργικών εργαζομένων μπορεί να διακριθεί από άλλους θεμελιώδεις παράγοντες της περιφερειακής καινοτομίας στην ΕΕ. Τα αποτελέσματα ρίχνουν φως στο ερώτημα του τι θα τονώνει την καινοτομία: είναι το αποτέλεσμα των τεχνολογικά προηγμένων συμπλεγμάτων που υπάρχουν στην περιοχή; Δεν είναι απλώς αντανάκλαση της διαθεσιμότητας ενός ιδιαίτερα εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού; Ή μήπως προέρχονται από την εξειδίκευση των δημιουργικών ατόμων; [11]

2.6.1 Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΟΣ ΠΕΡΙΟΧΗ

Η περιοχή της επιχειρηματικής ανάπτυξης παίζει, επίσης, ρόλο στην καινοτομική απόδοση. Κάθε περιοχή έχει συγκεκριμένα στοιχεία, μοναδικές δυνατότητες και βιομηχανικές πολιτικές που την κάνουν να διαφέρει από τις άλλες περιοχές. Σύμφωνα με μια μελέτη του OECD (2009), οι εθνικοκεντρικοί παράγοντες είναι σημαντικοί για την περιφερειακή ανάπτυξη, αλλά ακόμα και αν θεωρούνται απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξή της, δεν είναι από μόνες τους επαρκείς. Συγκεκριμένα στοιχεία ανά περιοχή και πολιτικές ορίζουν τη σχετική πορεία της βιώσιμης ανάπτυξης και την απόδοση της περιοχής. Η περιφερειακή ανάπτυξη είναι ένα ενδογενές φαινόμενο και οι πολιτικοί πρέπει να το λάβουν αυτό υπόψη κατά το σχεδιασμό των πολιτικών για την προώθηση της διάδοσης της γνώσης, της καινοτομίας και της τοπικής επιχειρηματικότητας (Cornett, 2009). Με την καινοτομία να αποτελεί το σημείο επαφής στο διάλογο για την περιφερειακή ανάπτυξη, οι διάφορες προσεγγίσεις έχουν επιτρέψει στη βιβλιογραφία να εξηγήσει πώς λειτουργεί η διαδικασία της περιφερειακής καινοτομίας. [11]

Η πρώτη προσέγγιση, που χρονολογείται από την πρώιμη μεταπολεμική περίοδο,

πήρε το λεγόμενο «γραμμικό μοντέλο της καινοτομίας και της ανάπτυξης» ως σημείο αναφοράς. Σε αυτό το πλαίσιο, έχει παρατηρηθεί μια γραμμική μονόδρομη σχέση, που εκτείνεται από τη βασική έρευνα, την εφαρμοσμένη έρευνα και την καινοτομία με απώτερο στόχο την οικονομική ανάπτυξη (Balconi et al, 2010, Tödtling και Trippl, 2011). Ανά τα χρόνια, αυτή η προσέγγιση έχει τελειοποιηθεί και τροποποιηθεί για να φιλοξενήσει μερικές από τις σημαντικότερες επικρίσεις, συμπεριλαμβανόμενης της έλλειψη της σχέσης ανατροφοδότησης και των συναφών επιρροών. Η αναθεωρημένη προσέγγιση έχει ωφεληθεί πολύ από τη μικρο-οικονομική εργασία του Griliches (1979) και, στη συνέχεια, σε αυτή του Jaffe (1989), ο οποίος έδειξε τη σημασία της περιφερειακής γνώσης στις λειτουργίες παραγωγής και της γεωγραφικής εγγύτητας για την εξήγηση της καινοτομίας. Σε ένα περιφερειακό πλαίσιο παραγωγής γνώσης, στοιχεία εισόδου όπως οι δαπάνες E&A, αλλά και η διάχυση της γνώσης μεταξύ των επιχειρήσεων αναμένεται να συμβάλουν στην περιφερειακή καινοτομία ως απόρροια που τις περισσότερες φορές μετριέται από τον αριθμό των διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας ή νέων προϊόντων που εισάγονται σε περιφερειακό επίπεδο (Jaffe et al., 1993). Ο Jaffe έχει επεκταθεί σε μια σειρά από σχετικές μελέτες, οι οποίες εστιάζονται σε άλλες χώρες και στο ρόλο των διαφόρων στοιχείων E&A, συμπεριλαμβανομένων των υπεράκτιων (offshored) E&A και των στοιχείων ανά περιοχή (δημογραφικά, το ανθρώπινο κεφάλαιο), που επηρεάζουν τα καινοτομικά αποτελέσματα της περιοχής (Buesa, 2010, Rodriguez-Pose και Crescenzi, 2008, Crescenzi et al., 2007, D'Agostino et al., 2013). [11]

Πρόσφατα μοντέλα περιφερειακής καινοτομίας αντανakλούν την ευρύτερη προσέγγιση συστήματος που προέκυψε ως αντίδραση στη γραμμική προσέγγιση (βλέπε π.χ. Buesa et al., 2010). Η συστημική προσέγγιση εστιάζει στην αλληλεπίδραση των θεσμών, πολιτικών και πρακτορείων (π.χ. εφευρέτες και επιχειρηματίες) μέσα σε ένα σύστημα για να εξηγήσει πώς η καινοτομία παράγεται σε μια συγκεκριμένη περιοχή. [11]

Έννοιες όπως το «τεχνολογικό σύστημα καινοτομίας» (Carlsson και Stankiewicz, 1991) και το «σύστημα της καινοτομίας ανά τομέα» (SIS, Breschi και Malerba, 1997, Malerba, 2002) τονίζουν τη σημασία των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των παραγόντων

παραγωγής και της διάδοσης της καινοτομίας σε διαφορετικά επίπεδα. [11]

Ο συνδυασμός της γεωγραφικής διάστασης και της συστημικής φύσης της καινοτομίας οδήγησε σε έννοιες, όπως το «εθνικό σύστημα καινοτομίας» (Lundvall, 1992, 2012, Nelson, 1993, Freeman, 1997), το «περιφερειακό σύστημα καινοτομίας» (Cooke και Morgan, 1993, 1998, Cooke et al, 1997, Enright, 2003, Doloreux, 2002, Asheim and Gertler, 2005) και η «περιοχή μάθησης» (Morgan, 1997), οι οποίες τονίζουν τη σημασία της εδαφικής διάστασης, το θεσμικό πλαίσιο και το αποκαλούμενο «κοινωνικό φίλτρο» (Rodriguez-Pose, 1999) - δηλαδή, περιγράφεται έτσι ο συγκεκριμένος συνδυασμός των κοινωνικών συνθηκών μιας περιοχής. Ο Iammarino(2005) εισάγει μια μορφή ανάλυσης μέσου επιπέδου, η οποία συνδυάζει το εθνικό σύστημα καινοτομίας με την επιρροή των τοπικών περιφερειακών συνθηκών σε μια «εξελεγκτική ολοκληρωμένη άποψη του περιφερειακού συστήματος καινοτομίας» (Buesa et al., 2010). [11]

Τα «συστημικά» μοντέλα της δεύτερης ομάδας δίνουν μεγάλη έμφαση στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρηματικών κεφαλαίων (Mason, 2007) για την καθοδήγηση και τη διατήρηση της καινοτομίας. Η προσέγγιση του συστήματος υποστηρίζει ότι υπάρχει ένα ευρύ φάσμα οργανώσεων, τόσο δημόσιων όσο και ιδιωτικών, που συμβάλλουν στη δημιουργία της τεχνολογικής καινοτομίας. Το κλειδί για τη διορατικότητα στη συστημική θεώρηση είναι, πράγματι, η αναγνώριση της κεντρικής σημασίας των σχέσεων και των αμοιβαίων επιδράσεων μεταξύ των φορέων του συστήματος (Carlsson et al., 2002). Οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των επιχειρήσεων και του μεγάλου φάσματος των συστημικών οργάνων (το χρηματοπιστωτικό σύστημα, τους νόμους και τις πρακτικές που διέπουν τις αγορές εργασίας, κ.λπ.) είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία και τη διάχυση της καινοτομίας. Οι εταιρείες ανασυνθέτουν τα υπάρχοντα αντικείμενα σε καινοτόμες λύσεις με την υποστήριξη πολλών ιδρυμάτων που παρέχουν τις γνώσεις και τις απαραίτητες δεξιότητες (Wolfe, 2011, Lundvall, 2007). [11]

Μία διαφορετική αλλά συναφής προσέγγιση είναι το «παράδειγμα τριπλής έλικας»⁶ (Florida και Kenney, 1988), η οποία τονίζει το ζωτικό ρόλο της αποτελεσματικής συνεργασίας μεταξύ των φορέων λήψης των πολιτικών αποφάσεων, του ακαδημαϊκού κόσμου και των επιχειρήσεων για την προώθηση της περιφερειακής καινοτομίας (Leydesdorff και Etzkowitz, 1996) και της επιχειρηματικότητας (Kim et al., 2012). [11]

Ο ρόλος της οργάνωσης της επιχείρησης και οι στρατηγικές της σε ένα χωρικό πλαίσιο τονίζονται από τον Porter (1990). Σύμφωνα με τον Porter, το μικροοικονομικό περιβάλλον της περιοχής είναι το κλειδί στη διαμεσολάβηση της σχέσης ανάμεσα στον ανταγωνισμό, την καινοτομία και την αύξηση της παραγωγικότητας. Ειδικότερα, τέσσερις συναφείς παράγοντες επηρεάζουν το ποσοστό της καινοτομίας μίας επιχείρησης:

- η παρουσία εισροών (cluster-relevant) υψηλής ποιότητας σχετικών με συμπλέγματα,
- η ένταση του τοπικού ανταγωνισμού και ο βαθμός στον οποίο η καινοτομία ανταμείβεται,
- η παρουσία απαιτητικών πελατών
- και η διαθεσιμότητα των συμπλεγμάτων(clusters) καθέτως και οριζοντίως σε συναφείς κλάδους. [11]

Ενσωματώνοντας το μικροοικονομικό πλαίσιο με τη γνώση της παραγωγής και των περιφερειακών συστημάτων καινοτομίας, ο Furman et al. (2002) προτείνει το «εθνικό καινοτόμο πλαίσιο ικανοτήτων» για να εξηγήσει τις διαφορές μεταξύ των χωρών ως προς την ένταση της καινοτομίας. Η εθνική ικανότητα καινοτομίας είναι «να παράγει η εν δυνάμει χώρα ένα ρεύμα εμπορικά σημαντικών καινοτομιών» (Furman et al., σελ 905). Αυτό βασίζεται σε τρία στοιχεία: τις κοινές, γεωγραφικά καθορισμένες υποδομές καινοτομίας (Feldman, 1994), το περιβάλλον συμπλέγματος, ειδικά για την καινοτομία (Porter, 1990) και την ποιότητα των δεσμών μεταξύ των δύο πρώτων στοιχείων. Η προσέγγιση αυτή έχει τροποποιηθεί για να εξηγήσει την καινοτομία σε επίπεδο περιφερειών(Riddel και Schwer, 2003, Parent και Lesage, 2012). [11]

⁶ Triple Helix Model

Η χωροταξική οργάνωση των δραστηριοτήτων, ιδίως η συσσώρευση των δραστηριοτήτων, έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία στην εξήγηση πώς οι καινοτομίες αναδύονται για να εξαπλωθούν και να διαδοθούν μέσω της ανταλλαγής γνώσεων. Η αναγνώριση της σημασίας της χωροταξικής οργάνωσης μπορεί να αναχθεί στον Marshall και την ανάπτυξη της έννοιας της «βιομηχανικής περιοχής», στις αρχές του 20ου αιώνα (Marshall, 1920). Σημαντικό ρόλο στην ανταλλαγή γνώσεων παίζει η εγγύτητα, τα τοπικά συνεργεία και η αλληλεπίδραση μεταξύ των παραγόντων του περιφερειακού συστήματος (Camagni, 1995, Vaz και Nijkamp, 2009). Η εγγύτητα είναι σημαντική για τη διάδοση της γνώσης (Anselin et al, 1997, Audretsch και Feldman, 1996), η οποία πραγματοποιείται μόνο με την παρουσία εντατικών προσωπικών επαφών που βασίζονται στην εμπιστοσύνη (Storper, 1997).

[11]

Οι μελέτες που τονίζουν τη σημασία της τοπικής εδραίωσης της καινοτομίας χρησιμοποιούν διαφορετικές μονάδες ανάλυσης. Το «καινοτόμο περιβάλλον» (Camagni, 1995), η «βιομηχανική περιοχή» (Becattini, 1987), η «περιοχή μάθησης» (Morgan, 1997) και το «σύστημα καινοτομίας» (Cooke, 1998) είναι έννοιες που τονίζουν διαφορετικές διαστάσεις της συσσωμάτωσης και αναπτύσσονται σε διαφορετικές γεωγραφικές κλίμακες είτε πρόκειται για την πόλη (Camagni, 2001), τη μητροπολιτική περιοχή (Diez, 2002) ή την ευρύτερη περιοχή (Porter, 1998, Enright, 2003). [11]

Πολλοί συγγραφείς έχουν τονίσει τη σημασία των επιχειρήσεων που έχουν μία απορροφητική ικανότητα ως απαραίτητη προϋπόθεση για τη μετάφραση της διάχυσης της γνώσης στη γενιά των νέων τεχνολογιών. Η «προσέγγιση διάχυσης της γνώσης»⁷ (Jaffe, 1986, Audretsch and Feldman, 1996, Cantwell και Iammarino, 2005, Sonn και Storper, 2005, Belussi et al, 2010) αναγνωρίζει τη σημασία της ενσωμάτωσης του τοπικού πλαισίου και των τοπικών δικτύων σε ευρύτερα, παγκόσμια δίκτυα (Belussi et al, 2010, Tolstoy, 2010), υποστηρίζοντας ότι τα δίκτυα προσφέρουν ευκαιρίες για την αξιοποίηση νέων συνδυασμών γνώσης και στις εγχώριες και στις ξένες αγορές. Τα δίκτυα παρέχουν αλληλεπιδράσεις που παράγουν τη διάχυση γνώσεων και επωφελούνται οι διάφοροι φορείς που

⁷ Knowledge spillovers approach

συμμετέχουν στο δίκτυο (Nightingale, 1998, Gertler και Wolfe, 2004). Οι Arndt και Sternberg (2000), για παράδειγμα, αναπτύσσουν ένα «πολυεπίπεδο μοντέλο» δημιουργίας γνώσεων και αξιοποίησης των γνώσεων, στο οποίο τα δίκτυα ενθαρρύνουν την κυκλοφορία της γνώσης, με τη βιώσιμη ανάπτυξη ως τον τελικό στόχο. Ως πόροι του δικτύου, τόσο το σύστημα των ανθρώπινων όσο των άτυπων σχέσεων όσο και το σύστημα των τυπικών σχέσεων (το λεγόμενο «κοινωνικό κεφάλαιο») είναι σημαντικά (Huggins και Johnston, 2010). Τα δίκτυα έχουν θετικό αντίκτυπο στη δημιουργία και το συνδυασμό της γνώσης, προκαλώντας ένα θετικό κύκλο καινοτομίας. Ο Phelps (2010) βρίσκει ότι το γεγονός ότι τα δίκτυα αποτελούνται από διαφορετικούς εταίρους είναι ένας παράγοντας διέγερσης της διερευνητικής καινοτομίας. Μια πρόσφατη μελέτη από τους Besser και Miller (2011) βρίσκει ότι οι στρατηγικές και οι διαρθρωτικοί παράγοντες παίζουν ένα σύνθετο ρόλο στην επεξήγηση της επιτυχίας των περιφερειακών δικτύων, αλλά μάλλον αποτελούν τον κυρίαρχο παράγοντα για την επιτυχία του δικτύου (Besser and Miller, 2011). [11]

Ο ρόλος του θεσμικού περιβάλλοντος για την υποστήριξη της καινοτομίας ως βασική προϋπόθεση για την καθοδήγηση και την υποστήριξη της καινοτομίας αποτέλεσε το επίκεντρο των μελετών από τον Varsakelis (2001, 2006) και τους Tebaldi και Elmslie (2008). Ένα άλλο ρεύμα της έρευνας αναδεικνύει το ρόλο που διαδραματίζει η δημιουργική τάξη, δηλαδή εργάτες της γνώσης, επαγγελματίες καλλιτέχνες, συγγραφείς και ερευνητές ως δημιουργοί νέων δημιουργικών συνδυασμών και οδηγοί της περιφερειακής ανάπτυξης (Florida, 2002, Florida et al., 2010). Στενά συνδεδεμένο με το έργο του Florida, ένας αυξανόμενος αριθμός μελετών καταδεικνύουν το σημαντικό ρόλο των δημιουργικών βιομηχανιών. Δεν είναι μόνο καινοτόμοι τομείς της ανάπτυξης, αλλά επίσης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανότητα καινοτομίας των εθνικών και περιφερειακών συστημάτων ανάπτυξης (Bakhsi et al, 2009, Kimpeler and Georgieff, 2009). [11]

2.7 Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σε όρους καινοτομίας, η Ελλάδα τώρα, χαρακτηρίζεται από μεταφορά τεχνογνωσίας και καινοτομιών από το εξωτερικό, εξαγωγές χαμηλής προστιθέμενης αξίας, χρηματοδότηση E&A κυρίως από κοινοτικούς πόρους, χαμηλή συνεργασία πανεπιστημίων και επιχειρήσεων και αδύναμο κρίκο τις παραδοσιακά εσωστρεφείς επιχειρήσεις. Έτσι το ελληνικό «παραγωγικό-επιχειρηματικό σύστημα» σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης πιέζεται αμφίπλευρα από: α) παραγωγούς χωρών χαμηλού κόστους εργασίας-που δεν είναι πια μόνον ανειδίκευτη, αλλά διαρκώς αναβαθμίζεται αλλά και β) «ποιοτικά υπέρτερους παραγωγούς» που δραστηριοποιούνται σε χώρες υψηλού βιοτικού επιπέδου και σημαντικών τεχνολογικών & παραγωγικών ικανοτήτων.

Αποτέλεσμα είναι η υστέρηση της Ελλάδας σε σχέση με άλλες αναπτυγμένες χώρες σε βασικούς διαρθρωτικούς δείκτες και η χαμηλή ανταγωνιστικότητα, όπως αυτή αποτυπώνεται μέσα από το σημαντικό έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και τη διαρκή επιδείνωση του εμπορικού ισοζυγίου, το σχετικά μικρό αριθμό επώνυμων ελληνικών προϊόντων στη διεθνή αγορά και τις φτωχές εξαγωγές επικεντρωμένες σε χαμηλής προστιθέμενης αξίας αγαθά.

Αυτή η επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας, όμως, επηρέαζε έως σήμερα ένα σχετικά μικρό ποσοστό της οικονομικής δραστηριότητας, ενώ οι ισχυρές «ενέσεις ζήτησης» από κοινοτικές εισροές χρηματοδότησαν το συγκεκριμένο πρότυπο ανάπτυξης. Αυτό είχε ως συνέπεια τον εφησυχασμό και την αδιαφορία, με αποτέλεσμα να διατηρηθούν οι υστερήσεις στο παραγωγικό σύστημα και η συνεχής απώλεια θέσεων ανταγωνιστικότητας στα διεθνή μοντέλα συγκριτικής αξιολόγησης να μην συγκεντρώνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Στο σημερινό, όμως, περιβάλλον που απαιτεί αλλαγή του αναπτυξιακού προτύπου της χώρας, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών προϊόντων και υπηρεσιών είναι από τους βασικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της μακροχρόνιας βιωσιμότητας.

Στο πλαίσιο, επομένως, της διαμόρφωσης ενός εθνικού σχεδίου παραγωγικής ανασυγκρότησης της χώρας για την επανένταξη της ελληνικής οικονομίας σε μια νέα αναπτυξιακή τροχιά με οδηγό ένα νέο παραγωγικό πρότυπο τρεις κινητήριες δυνάμεις είναι απαραίτητες. Η ελληνική κοινωνία πρέπει να επενδύσει συνδυασμένα σε τρεις δυνάμεις: τη Γνώση, την Καινοτόμο Επιχειρηματικότητα και τον Ανθρώπινο Παράγοντα. Η αξιοποίηση της γνώσης, η προώθηση της καινοτόμου επιχειρηματικότητας και η ενεργοποίηση ενός καλά εκπαιδευμένου/καταρτισμένου Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να αποτελέσουν τους τρεις πυλώνες για μια ποιοτικότερη, υψηλού δυναμικού και ανθεκτικότερη στον διεθνή ανταγωνισμό νέα αναπτυξιακή διαδρομή της ελληνικής οικονομίας. Στις τρεις αυτές μπορεί να προστεθεί και μια τέταρτη, η λειτουργική αξιοποίηση των τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ICT) που ως «τεχνολογίες γενικού σκοπού» επηρεάζουν οριζόντια το σύνολο της οικονομικής και κρατικής δραστηριότητας και ασφαλώς και τις τρεις άλλες κινητήριες δυνάμεις.

Πιο συγκεκριμένα:

- Η παραγωγή, η διάχυση και η αξιοποίηση της γνώσης παντού και για όλους συγκροτεί το απαραίτητο υπόβαθρο για να σταθεί η ελληνική οικονομία, η ελληνική επιχειρηματικότητα στον εντεινόμενο νέο διεθνή καταμερισμό εργασίας σε συνθήκες αυξανόμενης παγκοσμιοποίησης και αναδυόμενης οικονομίας της γνώσης.
- Η καινοτόμος επιχειρηματικότητα ή η επιχειρηματικότητα εντάσεως γνώσης αποτελεί έναν αναγκαίο μηχανισμό για την αποτελεσματική αξιοποίηση και μετατροπή της «οικονομικά χρήσιμης» γνώσης σε διατηρήσιμη και διεθνώς ανταγωνιστική οικονομική δραστηριότητα, για τον εμπλουτισμό, την ανανέωση και την αναβάθμιση του επιχειρηματικού ιστού της ελληνικής οικονομίας για τη δημιουργία νέων ποιοτικών θέσεων εργασίας.
- Η ανάπτυξη, η ενεργοποίηση και η κατάλληλη οργάνωση και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την αποτελεσματική και αποδοτική παραγωγή, διάχυση και αξιοποίηση της γνώσης. Χωρίς την παράλληλη ενεργοποίηση και διαχείριση του ανθρώπινου

παράγοντα η επένδυση στη γνώση και την τεχνολογία δεν μπορεί να αποφέρει τα αναμενόμενα οφέλη παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας.

- Η λειτουργική αξιοποίηση των ΤΠΕ παντού και για όλους (στις επιχειρήσεις, στη δημόσια διοίκηση, στην αυτοδιοίκηση, στον πολιτισμό κ.α.) αποτελεί ένα μη επαρκώς αξιοποιημένο «αναπτυξιακό κοίτασμα» για την ελληνική οικονομία, καθώς η ελληνική οικονομία δεν έχει αποκομίσει τα δυνητικά οφέλη παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας.

Μια αναπτυξιακή επιλογή που στηρίζεται στους τρεις (συν ένα) πυλώνες αποτελεί τη μόνη επιλογή που μπορεί να αποτρέψει μια συνεχή «κούρσα προς τα κάτω»- που βασίζει την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας αποκλειστικά στη δραστική μείωση του κόστους εργασίας (καθιερωμένη μονομερής συνταγή που προτείνεται από διεθνείς οργανισμούς για τη βελτίωση/ ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας, η οποία όμως έχει δεχθεί κριτική από έγκυρα επιστημονικά ιδρύματα και διαμορφωτές πολιτικής) και που μπορεί «να ενταφιάσει μια χώρα σε ανταγωνιστικές ζούγκλες, χωρίς ελπίδα απόκτησης ενός διατηρήσιμου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος» (Berger, MIT). Εξάλλου, σύμφωνα με μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση μια χώρα (μια περιοχή) είναι ένας «ανταγωνιστικός τόπος» στο βαθμό που οι επιχειρήσεις που λειτουργούν σ' αυτόν μπορούν να σταθούν με επιτυχία στο πλαίσιο του διεθνούς ανταγωνισμού και ταυτόχρονα μπορούν να υποστηρίξουν ένα υψηλό/ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο για τους πολίτες της. Ένας διεθνώς ανταγωνιστικός τόπος παράγει ευημερία τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για την κοινωνία και τους πολίτες.

Επιπροσθέτως, μια αναπτυξιακή επιλογή αυτού του τύπου μπορεί να θεραπεύσει μακροχρόνιες συστημικές υστερήσεις του ελληνικού παραγωγικού συστήματος, που εντοπίζονται ακόμη και στην περίοδο των πολύ καλών οικονομικών επιδόσεων της ελληνικής οικονομίας, όταν οικονομική μεγέθυνση είχαμε που οδήγησε σε σύγκλιση με το μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο της Ε.Ε. των 27, αλλά απείχαμε μαζί με την Πορτογαλία -σε σύγκριση με τις άλλες οικονομίες της Ε.Ε. των 15- από την οικονομία της γνώσης.

Βασικό ρόλο, επομένως, σε αυτή την πορεία παίζουν οι επιχειρήσεις, οι οποίες όμως λειτουργούν σε περιβάλλον που επηρεάζεται σε μεγάλο ακόμα βαθμό από το κράτος. Η ύπαρξη του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου και η λήψη των απαραίτητων μέτρων για την υποστήριξη της υπάρχουσας επιχειρηματικής δραστηριότητας, όπως και για την προώθηση της νέας επιχειρηματικότητας μπορεί να επιδράσει καταλυτικά στην πορεία του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας μιας χώρας. Επιπλέον, η προσαρμογή των πολιτικών της επιχειρηματικότητας στις τρέχουσες δυσμενείς οικονομικές συνθήκες που δημιουργήθηκαν από την παγκόσμια οικονομική κρίση, θα κρίνει σε σημαντικό βαθμό το πόσο θα επηρεαστούν οι επιχειρήσεις από αυτή, αλλά και τις δυνατότητες εκμετάλλευσης των ευκαιριών που έχουν προκύψει εξαιτίας της έντονης αστάθειας σε πολλές αγορές.

Στο νέο αυτό αναπτυξιακό πρότυπο βασικός μοχλός θα είναι:

- Η καινοτόμος επιχειρηματικότητα ή η επιχειρηματικότητα εντάσεως γνώσης. Είναι ο αναγκαίος μηχανισμός για την αποτελεσματική αξιοποίηση και μετατροπή της «οικονομικά χρήσιμης» γνώσης σε οικονομική δραστηριότητα, για τον εμπλουτισμό, την ανανέωση και την αναβάθμιση του επιχειρηματικού ιστού της ελληνικής οικονομίας.
- Η αποτελεσματική σύνδεση της έρευνας με την επιχειρηματική δραστηριότητα, σε ένα πλαίσιο παραγωγής και αξιοποίησης γνώσης παντού και για όλους.
- Το αναβαθμισμένο και με ικανότητα δημιουργικής σκέψης ανθρώπινο δυναμικό, καθώς η ανάπτυξη -και η κατάλληλη οργάνωση και διαχείριση- του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την παραγωγή, τη διάχυση και την αξιοποίηση της γνώσης.

Συνολικά, μια αναπτυξιακή επιλογή αυτού του τύπου μπορεί να συμβάλει

- στην ανασυγκρότηση και τον εμπλουτισμό του παραγωγικού δυναμικού,
- στην έξοδο από τη βαθεία και παρατεταμένη ύφεση, στην επανένταξη της ελληνικής οικονομίας σε μια τροχιά ποιοτικής, υψηλής μεγεθυντικής δυναμικής και εντέλει διατηρήσιμης ανάπτυξης

- και στη βελτίωση της θέσης της στον διεθνή καταμερισμό εργασίας στο νέο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον

Τα μέσα και οι μηχανισμοί για να υπηρετηθεί αυτό το νέο αναπτυξιακό πρότυπο είναι η βέλτιστη αξιοποίηση κάθε χρηματοδοτικού εργαλείου, η μετεξέλιξη δομών που έχουν επιδείξει επιτυχίες και η αναμόρφωση άλλων που έχουν αποδεδειγμένα αποτύχει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο
Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΣΤΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ-
ΜΙΑ ΜΙΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΑΝΑΛΥΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ-ΜΙΑ ΜΙΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μία βιβλιογραφική επισκόπηση της επίδρασης που έχει η καινοτομία στην οικονομική επίδοση των επιχειρήσεων, αλλά και των επιμέρους παραγόντων που επηρεάζουν τον τρόπο, με τον οποίο μια επιχείρηση διαμορφώνει τις απαραίτητες συνθήκες, για να μπορέσει να εκδηλώσει καινοτομική συμπεριφορά.

3.1 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Η ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων είναι η διαδικασία της αύξησης των γνώσεων, των δεξιοτήτων, καθώς και οι ικανότητες όλων των ανθρώπων σε μια κοινωνία. Σε οικονομικούς όρους, θα μπορούσε να περιγραφεί ως η συσσώρευση του ανθρώπινου κεφαλαίου και η αποτελεσματική του επένδυση για την ανάπτυξη μιας οικονομίας (Silva, 1997). Το ανθρώπινο δυναμικό διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της καινοτομίας. Δεν είναι μυστικό ότι η επιχειρηματική επιτυχία σήμερα περιστρέφεται σε μεγάλο βαθμό γύρω από τους ανθρώπους και όχι γύρω από το κεφάλαιο (Joseph, 2012). [12]

Από την σκοπιά των πόρων που διαθέτει μια επιχείρηση, οι πόροι που είναι πολύτιμοι και σπάνιοι μπορεί να προσφέρουν σε μια εταιρεία ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα (Barney, 1991, Peteraf, 1993, Wernerfelt, 1984). Το ανθρώπινο κεφάλαιο θεωρείται ένας πολύτιμος πόρος που είναι ειδικός και απaráμιλλος και βοηθά τις επιχειρήσεις να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο μιας επιχείρησης, το οποίο αποτελείται από τη γνώση και τις δεξιότητες των υπαλλήλων μέσω της εκπαίδευσης και της εμπειρίας, μπορεί να

θεωρηθεί παράγοντας-κλειδί για τις δυνατότητες της επιχείρησης (Chena & Huang, 2009, Coff, 2002, Leonard-Barton, 1992). [12]

Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί ενδεικτικό των δυνατοτήτων της επιχείρησης όσον αφορά τις δεξιότητες (Levy & Sharma, 2010), γεγονός που εξηγεί το λόγο που κάποιες εταιρείες αποδίδουν καλύτερα από κάποιες άλλες (Kor & Leblebici, 2005). Κατά συνέπεια, πολλές εμπειρικές μελέτες έχουν εξετάσει τη σχέση μεταξύ του επιπέδου του ανθρώπινου κεφαλαίου της επιχείρησης και της απόδοσης (Crook, Todd, Combs, Woehr, & Ketchen, 2011). Αυτό το ρεύμα ερευνών περιορίζεται, κυρίως, σε μεγάλες επιχειρήσεις (Sels et al., 2006). Ενώ, η βιβλιογραφία της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων, γενικά, έχει επικεντρωθεί στο επίπεδο των εργαζομένων του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη σύνδεση με επιμέρους αποτελέσματα, όπως αποζημίωση, ατομική παραγωγικότητα (Ployhart & Moliterno, 2011, Schmidt & Hunter, 1998), αλλά και στις πρακτικές απόκτησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου, έχει αγνοήσει σε μεγάλο βαθμό το ανθρώπινο κεφάλαιο ως πόρο για το επίπεδο της ίδιας της επιχείρησης (Wright & McMahan, 2011). [12]

Η καινοτομία είναι σημαντική με δύο βασικούς τρόπους για τους οργανισμούς που παίζουν ρόλο τόσο στις ριζικές εξελίξεις όσο και σε μικρότερες συνεχείς αλλαγές. Καθώς οι οργανισμοί προσπαθούν να γίνουν πιο καινοτόμοι, η συμπεριφορά των εργαζομένων θα πρέπει, επίσης, να αλλάξει προς αυτή την κατεύθυνση (Searle, 2012). [12]

Για να πραγματοποιηθεί η καινοτομία, οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο για την ανάπτυξη οργανωτικής τεχνογνωσίας για τη δημιουργία νέων προϊόντων και υπηρεσιών (Chen, 2009). Δεν υπάρχει όριο στις περιοχές της καινοτομίας στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και τη διαχείριση. Οι τομείς αυτοί μπορούν να ομαδοποιηθούν ως εξής (Farazmand, 2004):

Μία κατηγορία της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων για την καινοτομία, όπου εισάγονται όλα τα στοιχεία της διαρκούς αναζήτησης για το απαιτούμενο προσωπικό για το σωστό πρόσωπο για τη σωστή θέση. Αυτό είναι ένα δύσκολο

έργο που μπορεί και πρέπει να επιτευχθεί μέσω προσεκτικού σχεδιασμού, στελέχωσης και διαρκούς εκπαίδευσης. Αυτό περιλαμβάνει και την πρόκληση της πρόσληψης, την εκπαίδευση, την κατάρτιση και το εξαιρετικά ικανό διοικητικό και ηγετικό προσωπικό σε στρατηγικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Αυτοί είναι οι άνθρωποι, των οποίων η γνώση και οι δεξιότητες είναι απαραίτητες για την ηγεσία και τη διαχείριση μεγάλων και πολύπλοκων οργανισμών σε όλους τους τομείς.

Δεύτερον, η τεχνολογική καινοτομία είναι κεντρικής σημασίας για τη στρατηγική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την ανάπτυξη ικανοτήτων, αλλά μπορεί να καταστεί δυνατή μόνο μέσω της διαθεσιμότητας των αναγκαίων οικονομικών πόρων που χρηματοδοτούν και υποστηρίζουν. Χωρίς αναγκαία χρηματοδοτική στήριξη οι καινοτομικές κινήσεις μπορούν και πραγματοποιούνται, αλλά δεν μπορούν να φτάσουν το αναπτυξιακό στάδιο. [12]

3.2 ΤΟ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ-ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

Το οικονομικό περιβάλλον αλλάζει με ταχείς ρυθμούς και η αλλαγή αυτή χαρακτηρίζεται από φαινόμενα όπως η παγκοσμιοποίηση, η αλλαγή των απαιτήσεων των πελατών και των επενδυτών, ο συνεχώς αυξανόμενος ανταγωνισμός της αγοράς. Οι άνθρωποι που απαρτίζουν έναν οργανισμό - ανθρώπινο δυναμικό- θεωρούνται ως ένας από τους σημαντικότερους πόρους των σημερινών επιχειρήσεων. Οι άνθρωποι και ο τρόπος διαχείρισής τους γίνονται όλο και πιο σημαντικοί, διότι πολλές άλλες πηγές με ανταγωνιστική επιτυχία είναι λιγότερο ισχυρές από ό,τι στο παρελθόν. Αναγνωρίζοντας ότι η βάση για το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έχει αλλάξει, είναι απαραίτητο να αναπτυχθεί ένα διαφορετικό πλαίσιο αναφοράς για την εξέταση των θεμάτων της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων και της στρατηγικής (Çalışkan, 2010). [12]

Η ενσωματωμένη γνώση στο ανθρώπινο κεφάλαιο δίνει τη δυνατότητα στις

επιχειρήσεις να ενισχύουν τη διακριτική τους ικανότητα και να ανακαλύψουν ευκαιρίες καινοτομίας. Όταν οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν νέα προϊόντα και βελτιώνουν τις διαδικασίες διαχείρισης, απαιτούν τα κίνητρα και την ικανότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου για την παραγωγή δημιουργικών ιδεών, την ανάπτυξη καινοτόμων προσεγγίσεων, και την εύρεση νέων ευκαιριών. Η ανθρώπινη λειτουργία διαχείρισης των πόρων μπορεί να επηρεάσει και να τροποποιήσει τις στάσεις, τις ικανότητες, και συμπεριφορές των εργαζομένων προκειμένου να επιτύχουν τους οργανωτικούς στόχους και να διαδραματίσει έναν κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία των αναγκαίων προϋποθέσεων για την κατάλυση και τη διοχέτευση των ατόμων προς την κατεύθυνση της ανάπτυξης των δραστηριοτήτων καινοτομίας (Chen, 2009). [12]

Όταν οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν δημιουργικές ικανότητες και έχουν καινοτόμα χαρακτηριστικά, όπως η πρόσληψη και τα κριτήρια επιλογής, οι υπαλληλοί τους είναι πιθανό να παραγουν ποικιλομορφία ιδεών και να δεσμευτούν για περισσότερες συμπεριφορές καινοτομίας. Μέσω της αποτελεσματικής στελέχωσης, οι εργαζόμενοι γίνονται σημαντικές πηγές νέων ιδεών στην καινοτόμο διαδικασία της επιχείρησης. Ένα υψηλό επίπεδο συμμετοχής θα δημιουργήσει τις συνθήκες για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι να φέρουν νέες ιδέες και ανταλλαγή γνώσεων στη συνεχιζόμενη διαδικασία της καινοτομίας και έτσι, θα επέλθει ο εμπλουτισμός των καινοτόμων αποτελεσμάτων (Chen, 2009). [12]

Για να επιτευχθεί η πραγματική απόδοση ενός οργανισμού, οι συγγραφείς του παρόντος άρθρου προτείνουν ένα πλαίσιο για την ανάπτυξη της καινοτομίας. Ο σκοπός αυτού του πλαισίου είναι να προσφέρει σε όλους τους διευθυντές μια σαφή εικόνα της υπάρχουσας δυναμικότητας του ΑΔ να καινοτομούν και τις δυνατότητες ανάπτυξης αυτής της ικανότητας, προκειμένου να βελτιωθεί η δυνατότητα του οργανισμού για την καινοτομία, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες επιτυχίας στο εξαιρετικά δυναμικό και ανταγωνιστικό επιχειρηματικό περιβάλλον. [12]

Η καινοτομία μέσω της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού ξεκινά στη φάση επιλογής του ανθρώπινου δυναμικού, όπου ο εντοπισμός των ομάδων με μεγάλες δυνατότητες καινοτομίας είναι απαραίτητος. Είναι σημαντικό σε μια οργάνωση να

υπάρχουν άνθρωποι που μπορούν να «σκεφτούν έξω από το κουτί», έτσι ώστε ο οργανισμός να επωφεληθεί από την καινοτομία. Προκειμένου να προσλαμβάνουν άτομα για καινοτομία είναι απαραίτητο να δουν αν έχουν περιέργεια, αν είναι «κλειδωμένοι» σε μία άποψη ή πρόθυμοι να εξετάσουν άλλες, αν είναι ανοικτοί σε νέες ιδέες, νέες αντιλήψεις, γνωρίζοντας ότι αυτό μπορεί να βοηθήσει, επίσης, στον προγραμματισμό και τις δεξιότητές τους για βελτίωση. Η δίψα για μάθηση, το να σκεφτόμαστε τα πράγματα με διαφορετικό τρόπο πρέπει να είναι χαρακτηριστικά, παρόντα σε καινοτόμους ανθρώπους. [12]

Για να είναι επιτυχής η καινοτομία, οι διευθυντές πρέπει να υποστηρίξουν, να σχεδιάσουν και να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα καινοτομίας. Η ικανότητα να συμβάλλουν στη δημιουργία, την προστασία και την οικοδόμηση της οργανωτικής κουλτούρας είναι ένας κρίσιμος ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού. Η πιο ισχυρή δύναμη στην επιχείρηση είναι ο πολιτισμός. Ενώ η εταιρική κουλτούρα δεν είναι κατ'ανάγκη ευθύνη των ηγετών του ανθρώπινου δυναμικού, οι άνθρωποι που έχουν προσληφθεί, η εκπαίδευση και οι πολιτιστικές επιταγές διατίθενται στην επιχείρηση μέσω του ρόλου του ανθρώπινου δυναμικού, έτσι ώστε οι ηγέτες του ανθρώπινου δυναμικού να μπορούν να έχουν μεγάλη επιρροή στο αν ή όχι η οργάνωση είναι πολιτισμικά προσαρμοσμένη στην καινοτομία. Η δημιουργία μίας καινοτόμου κουλτούρας είναι μια πολύ σύνθετη διαδικασία που πρέπει να εφαρμοστεί από το ανώτερο επίπεδο μέχρι το βασικό επίπεδο της οργάνωσης. [12]

Μια άλλη σημαντική πτυχή στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού για την καινοτομία είναι το σύστημα ανταμοιβής ή επιβράβευσης. Το σωστό σύστημα ανταμοιβών παρέχει μια ισχυρή δύναμη στην ενίσχυση της δέσμευσης, κατευθύνοντας την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων, καθώς και τη διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας, ώστε να είναι πιο καινοτόμος. Τα τμήματα του Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να εξετάσουν τους μηχανισμούς ανταμοιβής και να ρωτήσουν αν κάνουν τα σωστά πράγματα για την ανάπτυξη των εργαζομένων και την κουλτούρα του οργανισμού. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει: στρατηγικές αντιστάθμισης, εργαλεία διαχείρισης των επιδόσεων, καθώς και άλλα προγράμματα με στόχο την αναγνώριση και επιβράβευση. [12]

Ένα βασικό στοιχείο για την επιτυχή καινοτομία της οργάνωσης έγκειται στο πώς δημιουργείται το σύστημα μάθησης. Οι διευθυντές θα πρέπει να ρωτήσουν, "τι πρέπει να κάνουν οι εργαζόμενοι για την επιχείρηση για να πάρει ό, τι χρειάζεται;", και στη συνέχεια να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να επιτύχουν αυτές τις συμπεριφορές. Αυτό θα μπορούσε να σημαίνει επιλογές για την αύξηση της αυτογνωσίας, για μια βαθύτερη κατανόηση του πλαισίου, για να εκτιμηθούν οι δεσμοί μεταξύ των δικών τους νέων συμπεριφορών, τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων και τις προσωπικές επιπτώσεις, μαζεύοντας μερικές δεξιότητες για να επιτύχουν αυτήν την αλλαγή της συμπεριφοράς με τη χρήση συστημάτων υποστήριξης, όπως εκπαίδευσης, καθοδήγησης, κλπ. Ο στόχος έχει οριστεί και το ίδιο και ο προορισμός, ο καθένας θα δημιουργήσει τη διαδρομή για τον εαυτό του. Αυτό θα δημιουργήσει την πορεία της μάθησης που οδηγεί σε βιώσιμες θετικές αλλαγές στη συμπεριφορά (Searle, 2012). [12]

Ένας τρόπος για τους οργανισμούς να γίνουν πιο καινοτόμοι είναι η ικανότητά τους για την προώθηση, ανάπτυξη και αξιοποίηση των ταλέντων, ιδίως του καινοτόμου δυναμικού, των υπαλλήλων τους (Searle, 2012). [12]

Το αξιοκρατικό σύστημα θα πρέπει να επιβραβεύει την αξιόλογη απόδοση και αυτό είναι πλεονέκτημα που μπορεί να χρησιμεύσει ως ένα ισχυρό κίνητρο για να κρατήσει και να προωθήσει ταλαντούχους ανθρώπους σε οργανισμούς. Ένα από τα μεγάλα προβλήματα στη διαχείριση των σύγχρονων οργανισμών είναι, και ήταν πάντα, ότι ξοδεύουν πολύ χρόνο, ενέργεια και χρήματα για να προσλάβουν ταλαντούχους ανθρώπους, ακόμη και να τους εκπαιδεύσουν στις λεπτομέρειες, μόνο για να τους χάσουν εύκολα λόγω κακοδιαχείρισης και απροσεξίας. Αυτό είναι ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι περισσότεροι οργανισμοί σε όλο τον κόσμο να προσελκύσουν τους καλύτερους και να τους χάσουν ή να τους μετατρέψουν σε απαθείς και αντιπαραγωγικούς ανθρώπους. Αυτό είναι ένα θεμελιώδες λάθος, ακόμη και μία διευθυντική βλακεία. Είναι αλήθεια ότι δεν μπορεί ο καθένας μπορεί να διατηρηθεί σε μία θέση, αλλά η διατήρηση, η παρακίνηση και η προώθηση ταλαντούχων ανθρώπων σε οργανισμούς είναι μια πρόκληση που συχνά αγνοείται ή παραβλέπεται, διότι πολύ συχνά οι διαχειριστές «θεωρούν δεδομένους» τους πιο

πολύτιμους ανθρώπους τους (Farazmand, 2004). [12]

3.3 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ-Ο ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

Η βιβλιογραφία της στρατηγικής διαχείρισης αναγνωρίζει την καινοτομία ως έναν κρίσιμο παράγοντα για τις επιχειρήσεις για τη δημιουργία αξίας και τη διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στο όλο και πιο περίπλοκο και ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον (Madhavan και Grover, 1998, Subramaniam και Youndt, 2005). Οι επιχειρήσεις με μεγαλύτερη καινοτομία ανταποκρίνονται πιο αποτελεσματικά στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και αναπτύσσουν νέες δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να επιτύχουν καλύτερη απόδοση (Montes et al., 2004). Οι πρωτοβουλίες καινοτομίας τείνουν να εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τη γνώση, την εμπειρία και την αφοσίωση των εργαζομένων ως παράγοντες-κλειδιά στη διαδικασία δημιουργίας αξίας (Youndt et al., 1996). Η άποψη που βασίζεται στη γνώση απεικονίζει τις επιχειρήσεις ως «αποθήκες» γνώσεων και ικανοτήτων (Grant, 1996, Spender, 1996). Σύμφωνα με την άποψη αυτή, προγενέστερες μελέτες αναγνωρίζουν τη γνώση και τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού ως πολύτιμα περιουσιακά στοιχεία για τις επιχειρήσεις λόγω των χαρακτηριστικών τους ως επικεντρωμένες στην επιχείρηση⁸, κοινωνικά περίπλοκες και της εξάρτησής τους από τη διαδρομή⁹ (Collins και Clark, 2003, Wright et al., 2001, Youndt et al., 1996, Lado and Wilson, 1994). [13]

Οι πρακτικές διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων (HR practices) είναι το κύριο μέσο, με το οποίο οι επιχειρήσεις μπορούν να επηρεάσουν και να διαμορφώσουν τις δεξιότητες, τις στάσεις και τη συμπεριφορά των ατόμων έτσι ώστε να κάνουν τη δουλειά τους και να επιτύχουν οργανωτικούς στόχους (Collins και Clark, 2003, Martinsons, 1995). Σε προηγούμενη βιβλιογραφία, έχει δοθεί προσοχή στη σύνδεση

⁸ Firm-specific companies

⁹ Path-dependant companies

των πρακτικών των ανθρώπινων πόρων και τα οργανωτικά αποτελέσματα, όπως η παραγωγικότητα, ευελιξία, και οικονομικές επιδόσεις (π.χ. MacDuffie, 1995, Ichniowski κ.α., 1997, Youndt et al., 1996, Delery και Doty, 1996, Pfeffer, 1998, Mendelson και Pillai, 1999, Collins και Clark, 2003), αλλά η κατανόηση θα πρέπει να επεκταθεί ώστε να περιλαμβάνει και την καινοτομική απόδοση (Laurson και Foss, 2003). [13]

Για να πραγματοποιηθεί η καινοτομία, οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν τα ανθρώπινα κεφάλαια για την ανάπτυξη οργανωτικής τεχνογνωσίας για τη δημιουργία νέων προϊόντων και υπηρεσιών. Ωστόσο, η εμπειρογνωμοσύνη είναι πολύ πιο πολύπλοκη και είναι κατά κύριο λόγο αποτέλεσμα σκόπιμων πρακτικών σε αντιπροσωπευτικές εργασίες τομέα (Ericsson και Charness, 1997). Αυτές οι σκόπιμες πρακτικές αφορούν άτομα που επιθυμούν να εκτελούν καθήκοντα και να καταβάλλουν προσπάθειες για τη βελτίωση των επιδόσεων. Οι επιχειρήσεις μπορούν να εντοπίσουν και να ασκήσουν μια σειρά από στρατηγικές πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού για να εκμαιεύσουν την προθυμία και τα κίνητρα των εργαζομένων να συμμετάσχουν στην εκτέλεση αυτών των ευαίσθητων πρακτικών και να αναπτύξουν οργανωτική τεχνογνωσία για τους επιχειρηματικούς στόχους, όπως η απόδοση της καινοτομίας (Jacobs and Jones, 1995, Swanson, 1994). Κατά συνέπεια, οι στρατηγικές πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να είναι ευνοϊκές για καινοτόμες δραστηριότητες διότι μπορεί να επιτρέψουν στις επιχειρήσεις να ανακαλύψουν και να χρησιμοποιήσουν τη γνώση και την εμπειρία στην οργάνωση (Scarborough, 2003). Ωστόσο, η γνώση είναι μέσα στο ανθρώπινο κεφάλαιο και οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να μεταφέρουν εύκολα τις γνώσεις μεταξύ των ατόμων στο εσωτερικό της επιχείρησης (Hansen, 1999, Grant, 1996). Παρά το γεγονός ότι μια επιχείρηση έχει πρόσβαση στις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία των εργαζομένων, μπορεί να χρειαστεί να διαθέσει κι άλλα εργαλεία διαχείρισης της γνώσης ώστε να είναι σε θέση να διασφαλίσει την αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου για την ανάπτυξη των οργανωτικής τεχνογνωσίας για την καινοτομία. Η διαχείριση της γνώσης είναι μια προσέγγιση προσθήκης ή δημιουργίας αξίας, αξιοποιώντας ενεργά την τεχνογνωσία και την

εξειδίκευση του ατόμου (Ruggles, 1998, Scarbrough, 2003). [13]

Οι Tannenbaum και Durpuree-Bruno (1994) έχουν διερευνήσει τις σχέσεις μεταξύ των οργανωτικών και περιβαλλοντικών παραγόντων και της χρησιμοποίησης των καινοτόμων πρακτικών ανθρώπινων πόρων (innovative human resource practices). Τα στοιχεία των καινοτόμων πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνουν την κατάρτιση, την πρόσληψη, την επιλογή και τη συμμετοχή των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι οι εξωτερικές μεταβλητές της διαθεσιμότητας εργατικού δυναμικού και του δημόσιου έλεγχου εμφανίζουν γραμμική σχέση, ενώ η εύνοια έχει μη γραμμική σχέση με τη χρήση των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού. Σε όρους οργανωτικών παραγόντων, το μέγεθος του οργανισμού εμφανίζει μια ισχυρότερη γραμμική επίδραση από την τυποποίηση και την συγκέντρωση για τη χρήση των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού. [13]

Κατά τη διερεύνηση των επιπτώσεων των «καινοτόμων πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού» για την απόδοση της παραγωγής, ο MacDuffie (1995) χρησιμοποιεί τέσσερα κριτήρια, συμπεριλαμβανομένης της μίσθωσης, της αποζημίωσης, των καθεστωτικών φραγμών και της κατάρτισης για να παρουσιάσει τις καινοτόμες πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού (presentation skills). Επίσης, δείχνει ότι η ένταξη των πρακτικών ΑΔ συνδέεται θετικά με τις βελτιώσεις στην παραγωγικότητα. Παρομοίως, ο Ichniowski et al. (1997) εξετάζει τα αποτελέσματα της παραγωγικότητας των καινοτόμων πρακτικών εργασίας. Αυτοί οι δύο χρησιμοποιούν διάφορα κριτήρια καινοτόμων πρακτικών εργασίας, τα οποία περιλαμβάνουν τα κίνητρα πληρωμών, την πρόσληψη και την επιλογή, την ομαδική εργασία, την ευέλικτη ανάθεση εργασίας, την ασφάλεια της απασχόλησης, την επικοινωνία και την κατάρτιση και προτείνουν ότι αυτές οι καινοτόμες πρακτικές εργασίας επιτυγχάνουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας από την παραδοσιακή προσέγγιση, όπως στενούς ορισμούς εργασίας, αυστηρούς κανόνες εργασίας και ωρομίσθιο με στενή παρακολούθηση. Επιπλέον, με τη χρήση τεσσάρων διαστάσεων των πρακτικών ανθρώπινων πόρων, συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού, της εκπαίδευσης, της αξιολόγησης της απόδοσης και της αποζημίωσης, ο Youndt et al. (1996) δείχνει ότι το σύστημα πρακτικών ΑΔ σχετίζεται

άμεσα με πολλαπλές διαστάσεις της επιχειρησιακής απόδοσης. [13]

Όσον αφορά τις οικονομικές επιδόσεις, οι Delery και Doty (1996), αντλώντας στοιχεία από τρεις κυρίαρχες θεωρίες, εντοπίζουν επτά βασικές στρατηγικές πρακτικές ανθρωπίνων πόρων, συμπεριλαμβανομένων της σταδιοδρομίας ανέλιξης (career ladders), της κατάρτισης, της αξιολόγησης με γνώμονα τα αποτελέσματα, της αποζημίωσης, της απασχόλησης, της ασφάλειας, της φωνής των εργαζομένων και με την ευρεία έννοια θέσεων εργασίας και τις χρησιμοποιούν για να αναπτύξουν θεωρητικά επιχειρήματα, συνεπή με καθεμία από τις τρεις προοπτικές. Τα αποτελέσματα αποδεικνύουν ότι κάθε προοπτική μπορεί να χρησιμοποιείται για να δομήσει θεωρητικά επιχειρήματα που εξηγούν σημαντικά επίπεδα μεταβλητότητας στις χρηματοοικονομικές επιδόσεις. Οι Mendelson και Pillai (1999) εξετάζουν τις επιπτώσεις των χαρακτηριστικών των πληροφοριών οργάνωσης της ηλικίας και αναφέρουν ότι η σχέση μεταξύ αυτών των χαρακτηριστικών, συμπεριλαμβανομένης της αποκέντρωσης και των κινήτρων της, των πρακτικών ενημέρωσης και της εσωτερικής εστίασης μεταξύ των οργανωτικών δικτύων και των επιδόσεων των επιχειρήσεων είναι ισχυρότερη σε τμήματα της βιομηχανίας που είναι πιο δυναμικά. Επιπλέον, οι Collins και Clark (2003) διερευνούν το μαύρο κουτί μεταξύ των στρατηγικών πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες περιλαμβάνουν την αξιολόγηση της κατάρτισης, των επιδόσεων, τις ανταμοιβές και την απόδοση των επιχειρήσεων από μια μελέτη πεδίου. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα κοινωνικά δίκτυα των κορυφαίων στελεχών λειτουργούν ως διαμεσολαβητής στη σχέση αυτή. [13]

Αν και έχουν μελετηθεί αρκετά οι επιπτώσεις των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού στα οργανωτικά αποτελέσματα, μικρό μέρος της σχετικής έρευνας εξερευνά τις επιπτώσεις των πρακτικών αυτών στη διαχείριση της γνώσης (π.χ. Currie και Kerrin, 2003) και στην απόδοση της καινοτομίας (π.χ. Laursen και Foss, 2003). Με τη λήψη μιας οργανωτικής προοπτικής μάθησης, οι Currie και Kerrin (2003) χρησιμοποιούν την προσεγγιστική μελέτη κατά περίπτωση¹⁰ για να εξερευνήσουν την επιρροή των στρατηγικών πρακτικών ανθρωπίνων πόρων, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης των επιδόσεων, της πρόσληψης και της

¹⁰ Case-study approach

επιλογής, της αλληλεπίδρασης των υπαλλήλων και της εξέλιξης της σταδιοδρομίας για την ενίσχυση της γνώσης που μοιράζεται μέσα σε μια εταιρεία. Οι συγγραφείς αυτοί προτείνουν ότι οι πρακτικές ΑΔ μπορεί να βελτιώσουν την ανταλλαγή γνώσεων στην εταιρεία με λειτουργικά στοιχεία, βασισμένα στην οργανωτική δομή και τον πολιτισμό. Κατά τη διερεύνηση των επιπτώσεων των νέων πρακτικών διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων για τις καινοτομικές επιδόσεις των επιχειρήσεων σε διάφορους τομείς, οι Laursen και Foss (2003) κατηγοριοποίησαν εννέα μεταβλητές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες είναι

- οι διεπιστημονικές ομάδες εργασίας,
- οι κύκλοι ποιότητας, τα συστήματα συλλογής των προτάσεων των εργαζομένων,
- η προγραμματισμένη εκ περιτροπής εργασία(planned job rotation),
- η ανάληψη ευθύνης,
- η ολοκλήρωση των λειτουργιών,
- η αμοιβή με βάση την απόδοση,
- η σταθερή εσωτερική εκπαίδευση και
- η σταθερή εξωτερική κατάρτιση σε δύο συστήματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. [13]

Τα ευρήματά τους δείχνουν ότι η απόδοση της καινοτομίας των τεσσάρων κλάδων της μεταποίησης συσχετίζεται με το πρώτο σύστημα, ενώ αυτό της χονδρικής σχετίζεται με το δεύτερο σύστημα. Επιπλέον, η μέτρηση των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού γίνεται με διαφορετικούς τρόπους από τις προγενέστερες μελέτες για την ερευνητικούς σκοπούς τους. Η μελέτη αυτή σκόπιμα επικεντρώνεται στην εξέταση των στρατηγικών επιπτώσεων των πρακτικών σχετικά με την απόδοση της καινοτομίας μέσω της διαμεσολαβητικής επίδρασης της ικανότητας διαχείρισης της γνώσης. Η μελέτη θεωρεί τα μέτρα αυτά από προηγούμενες μελέτες χρησιμοποιώντας τις έννοιες των πρακτικών και καινοτόμων στρατηγικών ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. Youndt et al., 1996, Collins και Clark, 2003, Currie και Kerrin, 2003, Tannenbaum και Dupree-Bruno, 1994, MacDuffie, 1995), που είναι περισσότερο σχετικές με τα επιχειρήματα των σχέσεων που αφορούν πρακτικές ΑΔ

και τη διαχείριση της γνώσης και της καινοτομίας. Κατά συνέπεια, υιοθετούνται πέντε διαστάσεις, συμπεριλαμβανομένου

- του προσωπικού,
- της κατάρτισης,
- της συμμετοχής,
- της αξιολόγησης των επιδόσεων και
- της αποζημίωσης

για τη δόμηση των πρακτικών των στρατηγικών ανθρωπίνων πόρων. [13]

3.3.1 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ

Η οπτική βασισμένη στη γνώση αφορά τη γνώση ως ένα πολύτιμο στοιχείο των πόρων της επιχείρησης (Grant, 1996, Spender, 1996). Η γνώση, ενσωματωμένη στο ανθρώπινο κεφάλαιο δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να ενισχύσουν τις διακριτικές ικανότητές τους και να ανακαλύψουν ευκαιρίες καινοτομίας (Hansen, 1999, Grant, 1996, Wright et al, 2001). Για τη ανάπτυξη νέων προϊόντων και τη βελτίωση των διαδικασιών διαχείρισης, οι επιχειρήσεις απαιτούν τα κίνητρα και την ικανότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου για την παραγωγή δημιουργικών ιδεών, την ανάπτυξη καινοτόμων προσεγγίσεων και τη δημιουργία νέων ευκαιριών (Scarbrough, 2003). Η λειτουργία διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων μπορεί να επηρεάσει και να τροποποιήσει τις στάσεις, τις ικανότητες και τις συμπεριφορές των εργαζομένων, ώστε να επιτύχουν τους οργανωτικούς τους στόχους (Collins και Clark, 2003, Martinsons, 1995) και διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία των απαραίτητων προϋποθέσεων για την κατάρτιση των ατόμων για την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων καινοτομίας (Scarbrough, 2003, Laursen και Foss, 2003, Michie και Sheehan, 1999). Οι επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιήσουν ορισμένες στρατηγικές πρακτικών ΑΔ, όπως το προσωπικό, την κατάρτιση, τη συμμετοχή, την

αξιολόγηση της απόδοσης και την αποζημίωση ως μέσο να παρακινήσει τη δέσμευση και την αφοσίωση των εργαζομένων για να τους συμμετέχουν σε δραστηριότητες δημιουργικής σκέψης και καινοτομίας (Damanpour, 1991, Laursen και Foss, 2003). Έτσι, υποστηρίζεται ότι οι στρατηγικές πρακτικές ΑΔ θα διαδραματίσουν έναν κρίσιμο ρόλο στην απόδοση της καινοτομίας. [13]

Όταν οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν δραστηριότητες καινοτομίας, αντιμετωπίζουν σχετικά μεγαλύτερη αβεβαιότητα και μεταβλητότητα στην καινοτομική διαδικασία (Atuahene-Gima, 1996) και χρειάζονται δημιουργικούς και ευέλικτους υπαλλήλους, λόγω της ανάληψη κινδύνων και της ασάφειας (Madsen και Ulhøi, 2005). Ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση στα χαρακτηριστικά των ενεργειών του προσωπικού. Όταν οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν ως κριτήρια για τις προσλήψεις τη δημιουργικότητα και τα καινοτόμα χαρακτηριστικά, οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να παράγουν ποικιλόμορφες ιδέες να και δεσμεύονται σε περισσότερο καινοτομικές συμπεριφορές (Brockbank, 1999, Atuahene-Gima, 1996). Μέσω της αποτελεσματικής στελέχωσης, οι εργαζόμενοι γίνονται σημαντικές πηγές νέων ιδεών στην καινοτομική διαδικασία της επιχείρησης. [13]

Όσον αφορά την εκπαίδευση, έχει βρεθεί ότι θα διευκόλυνε τους εργαζομένους η έκθεση σε ποικιλία γνώσεων και διάφορες καινοτόμες ιδέες (Brockbank, 1999, Beatty και Schneier, 1997, Jaw και Liu, 2003). Οι επιχειρήσεις μπορούν να παρέχουν στους εργαζομένους ευρεία και ποικιλόμορφη εκπαίδευση προγραμμάτων για την ανάπτυξη νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και καινοτόμων ικανοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας τους (Brockbank, 1999, Mumford, 2000). Μέσω της κατάρτισης, οι επιχειρήσεις μπορούν να αναπτύξουν οργανωτική εμπειρία από την άποψη της ζήτησης και του περιεχομένου της καινοτομίας (Weisberg, 2006). Οι επενδύσεις στον τομέα της κατάρτισης μπορούν να εξελίξουν την τεχνογνωσία των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού που είναι πιθανόν να παρέχουν μια δυνητικά αστείρευτη πηγή ιδεών για περαιτέρω καινοτομία (Torraco και Swanson, 1995). Επιπλέον, η καινοτομία απαιτεί από τους υπαλλήλους υψηλό επίπεδο συμμετοχής (Damanpour, 1991, Hurley και Hult, 1998). Οι επιχειρήσεις μπορούν να προκαλέσουν τη συμμετοχή των εργαζομένων, προκαλώντας τους να

λύσουν οποιαδήποτε προβλήματα και να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν την εργασία τους (Damanpour, 1991, Glynn, 1996). Ένα υψηλό επίπεδο συμμετοχής θα δημιουργούσε τις προϋποθέσεις για την ενθάρρυνση των εργαζομένων να φέρουν νέες ιδέες και ανταλλαγή γνώσεων στην αέναη διαδικασία της καινοτομίας και επομένως, να εμπλουτίσουν τα καινοτόμα αποτελέσματα (Jiménez-Jiménez και Sanz-Valle, 2005, Tsai, 2002). [13]

Επειδή η διαδικασία της καινοτομίας είναι συχνά χρονοβόρα, αβέβαιη και διεπιστημονική, οι επιχειρήσεις πρέπει να σηματοδοτήσουν τη σημασία και την αξία της καινοτομίας ως εταιρική προτεραιότητα και να παρέχουν επίσημους μηχανισμούς αξιολόγησης για τη μέτρηση της καινοτομικής συμπεριφοράς και των αποτελεσμάτων (Brockbank, 1999). Η θετική πίεση από μια εκτίμηση της αξιολόγησης δημιουργεί προκλήσεις και το αίσθημα του επιτεύγματος χρησιμεύει ως ένα κρίσιμο κίνητρο για τους εργαζόμενους (Jaw και Liu, 2003). Η αξιολόγηση των επιδόσεων μπορεί να ενισχύσει το κίνητρο των εργαζομένων να συμμετάσχουν σε καινοτόμες δραστηριότητες και να κάνει επιχειρήσεις να επιτύχουν ευνοϊκά αποτελέσματα στην καινοτομία (Jiménez-Jiménez και Sanz-Valle, 2005). Επιπλέον, αναγνωρίζοντας ατομικά και ομαδικά επιτεύγματα μέσω της επιβράβευσης ενθαρρύνει την καινοτομία. Τόσο εξωγενείς όσο και ενδογενείς ανταμοιβές είναι απαραίτητο να παρακινήσουν τους εργαζόμενους να αναλάβουν δύσκολα έργα και η παροχή κινήτρων αντίστοιχα, για τη δημιουργία περισσότερων νέων ιδεών και την ανάπτυξη επιτυχημένων νέων προϊόντων (Brockbank, 1999, Mumford, 2000). [13]

Τα ανωτέρω επιχειρήματα υποδηλώνουν ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιούν τις πρακτικές στρατηγικής ανθρώπινου δυναμικού για να επηρεάσουν τη συμπεριφορά και τις προσδοκίες των εργαζομένων και να προσθέσουν μεγαλύτερη αξία στην ανάπτυξη της καινοτομίας. Μέσω αποτελεσματικών στρατηγικών πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού όσον αφορά το προσωπικό, την κατάρτιση, τη συμμετοχή, την αξιολόγηση των επιδόσεων, και η αποζημίωση, οι επιχειρήσεις θα ενισχύσουν την ικανότητά τους για την εισαγωγή νέων προϊόντων και υπηρεσιών και βελτίωση του συστήματος διαχείρισης και εν συνεχεία, θα αποδώσουν καλύτερα καινοτομικά αποτελέσματα. [13]

3.3.2 Ο ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ

Οι προηγούμενες υποθέσεις συνδέουν τη σχέση των στρατηγικών πρακτικών ΑΔ με την ικανότητα διαχείρισης της γνώσης και την καινοτομική απόδοση. Εμμέσως, η συζήτηση δείχνει ότι οι στρατηγικές πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζουν την απόδοση της καινοτομίας των επιχειρήσεων μέσω της ικανότητας διαχείρισης της γνώσης. Δηλαδή, οι επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιήσουν μία ομάδα στρατηγικών πρακτικών για να καλλιεργήσουν το επίπεδο της παραγωγικής ικανότητας, την απόκτηση γνώσεων, την ανταλλαγή, και την εφαρμογή, η οποία, με τη σειρά της προωθεί την τάση των εργαζομένων να καινοτομούν και να ενισχύουν τις επιδόσεις στην καινοτομία. Έτσι, αυτή η μελέτη υποστηρίζει ότι η ικανότητα διαχείρισης της γνώσης παίζει διαμεσολαβητικό ρόλο στη σχέση μεταξύ ανεξάρτητων μεταβλητών των στρατηγικών πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού και της εξαρτημένης μεταβλητής της απόδοσης της καινοτομίας. [13]

3.3.3 Η ΔΙΑΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ ΚΑΙ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ- ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Αν και οι σχολιαστές συχνά παίρνουν ως δεδομένο ότι τα άυλα περιουσιακά στοιχεία αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την οικονομική ευημερία, η ακαδημαϊκή έρευνα εξακολουθεί να έχει, ακόμη, πολύ δρόμο για να ποσοτικοποιήσει τις επιπτώσεις τους (Griliches, 1998). Ένα πρόβλημα είναι ότι οι άυλες επενδύσεις, όπως οι δαπάνες για Ε&Α, τη διαφήμιση, το μάρκετινγκ και το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι αρκετά δύσκολες στη μέτρηση. Η ακαδημαϊκή έρευνα έχει γενικά χρησιμοποιήσει σύνολα δεδομένων είτε σε επίπεδο επιχείρησης είτε σε βιομηχανικό επίπεδο. Προηγούμενη έρευνα τείνει να επικεντρωθεί στις

δραστηριότητες έρευνας και μόνο, λόγω της έλλειψης των δεδομένων σχετικά με άλλες μορφές άυλων επενδύσεων. Έρευνα που χρησιμοποιεί βιομηχανικά δεδομένα ωφελείται από τη διαθεσιμότητα των πιο καθολικών πληροφοριών σε μορφή άυλου κεφαλαίου, αλλά σε ένα επίπεδο που συχνά θεωρείται ότι είναι πολύ συγκεντρωτικό. Έτσι, άυλες επενδύσεις, όπως η E&A, έχουν την τάση να συγκεντρώνονται σε λίγες βιομηχανίες και ο διαχωρισμός αυτής της μεταβλητής από άλλες πηγές διακυμάνσεων της βιομηχανίας ως προς την παραγωγικότητα είναι δύσκολος. [14]

Όπως και η E&A, έτσι και η συσσώρευση του ανθρώπινου κεφαλαίου έχει θεωρηθεί από καιρό ένας σημαντικός κινητήρας της οικονομικής ανάπτυξης σε θεωρητικά μοντέλα (π.χ. Lucas, 1988) και τα εμπειρικά στοιχεία υποστηρίζουν την άποψη ότι οι χώρες που επενδύουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο έχουν ισχυρότερη οικονομική απόδοση (π.χ. Judson, 2002, Mason et al, 2007). [14]

Προκειμένου να εισαχθούν πληροφορίες σε επίπεδο βιομηχανίας σχετικά με την έρευνα και ανάπτυξη και το ανθρώπινο κεφάλαιο έχουν χρησιμοποιηθεί δύο πρόσφατα αναπτυγμένες ταξινομήσεις ως προς τη βιομηχανία και τις δεξιότητες. Η πρώτη είναι μια ταξινόμηση παράγοντα έντασης και κατασκευάστηκε από τον Peneder (1999, 2001). Η δεύτερη είναι μια ταξινόμηση δεξιοτήτων με βάση στοιχεία από έρευνες για το εργατικό δυναμικό. Η επιλογή αυτών των ταξινομήσεων αντικατοπτρίζει τις πρόσφατες εξελίξεις στις μελέτες για την καινοτομία. Αυτό τονίζει τη σημασία της αντικατάστασης της ταξινόμησης της βιομηχανίας τύπου παραδοσιακής υψηλής τεχνολογίας/χαμηλής τεχνολογίας από ταξινόμηση πιο κατάλληλη για να είναι φανερός ο καθολικός χαρακτήρας των νέων τεχνολογιών (von Tunzelmann και Acha, 2005). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η εισαγωγή αυτών των ταξινομήσεων βοηθά στην κατανόηση της σχέσης μεταξύ των άυλων περιουσιακών στοιχείων και της παραγωγικότητας. Πιο σημαντικό, αυτά τα αποτελέσματα μπορούν να ερμηνευθούν ως απόδειξη της παρουσίας της διάχυσης της E&A, ακόμη και κατά τον έλεγχο για την επίδραση του επιπέδου δεξιοτήτων που χαρακτηρίζει συνήθως τον τομέα, στον οποίο δραστηριοποιείται η εκάστοτε εταιρεία. [14]

Η ουσία του φαινομένου διάχυσης(spillover effect) της γνώσης είναι ότι η ερευνητική προσπάθεια από άλλες επιχειρήσεις δύναται να επιτρέπει σε μια συγκεκριμένη εταιρεία την επίτευξη αποτελεσμάτων με λιγότερη ερευνητική προσπάθεια (Jaffe, 1986). Ωστόσο, η βιβλιογραφία έχει επίσης τονίσει τη σημασία της επένδυσης σε E&A για την ενίσχυση της δυνατότητας να απορροφήσει τις υπάρχουσες πληροφορίες (Cohen και Levinthal, 1989, Griffith et al., 2004). Μετά από αυτές τις εκτιμήσεις δεν αποτελεί έκπληξη ότι λίγη προσπάθεια έχει αφιερωθεί στην αξιολόγηση της ικανότητας απορρόφησης από τις επιχειρήσεις που δεν συμμετέχουν σε δραστηριότητες E&A. Ωστόσο, η παραδοσιακή άποψη της τεχνολογικής γνώσης ως δημόσιο αγαθό συνεπάγεται ότι οι επιπτώσεις της πραγματοποιούνται σε όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται μέσα σε ένα εντατικό περιβάλλον E&A(Arrow, 1962, Nelson, 1959). [14]

3.3.4 Η ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΠΟΥ ΒΑΣΙΖΕΤΑΙ ΣΤΗ ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Από τη διάσπαση της οικονομικής ανάπτυξης στα στοιχεία της που πραγματοποιήθηκε από τον Solow(1957), η έρευνα των οικονομολόγων έχει επικεντρωθεί στους παράγοντες που αποτελούν τη βάση της υπολειπόμενης παραγωγικότητας, δηλαδή στο τμήμα της αύξησης της παραγωγής ως αποτέλεσμα δεν εξηγείται από τις αλλαγές στις εισροές συντελεστών παραγωγής. Οι επενδύσεις σε E&A έχουν υπάρξει ένας από τους παράγοντες αυτούς και η ανάλυση της σχέσης μεταξύ E&A και της παραγωγικότητας έχει παίξει ένα σημαντικό ρόλο στη μελέτη της οικονομικής ανάπτυξης (Griliches, 1979, 1988, Grossman και Helpman, 1991, Coe και Helpman, 1995). [14]

Η E&A πάντοτε βρέθηκε να έχει μία σημαντική και θετική επίδραση στην ανάπτυξη της παραγωγής. Ψάχνοντας, για παράδειγμα, σε επίπεδο επιχείρησης στοιχεία, ο Griliches, σε δύο διαδοχικές μελέτες, διαπίστωσε ότι η ελαστικότητα εξόδου στην E&A σε βιομηχανίες των ΗΠΑ ήταν περίπου 0,07 κατά μέσο όρο, που κυμαίνεται

μεταξύ 0,1 για τον κλάδο έρευνας υψηλής έντασης και 0,04 για το υπόλοιπο της κατασκευαστικής βιομηχανίας (Griliches, 1979, 1984). Οι Schankerman (1981), Griliches και Mairesse (1984) παρουσιάζουν σημερινές εκτιμήσεις της ελαστικότητας ξόδου στην Ε&Α για τις ΗΠΑ, η οποία ανέρχεται σε περίπου 0,18. Στη Γαλλία η ελαστικότητα είναι υψηλότερη από ό,τι στις ΗΠΑ, που κυμαίνεται μεταξύ 0,09 και 0,33, μια διαφορά που μπορεί εν μέρει να εξηγηθεί από την ύπαρξη καλύτερων στοιχείων για τη Γαλλία. [14]

Ο Griffith et al.(2006) παρέχει στοιχεία για ένα δείγμα των μεταποιητικών επιχειρήσεων του Ηνωμένου Βασιλείου που εισήχθησαν στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου. Η εκτιμώμενη ελαστικότητα παραγωγής στην Ε&Α κυμαίνεται μεταξύ 0,012 και 0,029, ανάλογα με την τεχνική εκτίμησης και το μοντέλο προδιαγραφών. [14]

Παρόμοια αποτελέσματα για το Ηνωμένο Βασίλειο (περίπου 0,03) παρουσιάζονται και από τους Bloom και Van Reenen (2002), χρησιμοποιώντας το απόθεμα των διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας ως μέτρο καινοτομίας αντί για το κεφάλαιο Ε&Α. Ο Sassenou (1988), σε μια διατμηματική ανάλυση¹¹ των ιαπωνικών επιχειρήσεων, αναφέρει συντελεστές 0,10 για το σύνολο του δείγματος και 0,16 για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον επιστημονικό τομέα. Στη Γερμανία, επιστρέφουν οι τιμές στην Ε&Α να κυμαίνονται μεταξύ 0,072 και 0,155 για ένα δείγμα 443 επιχειρήσεων παραγωγής (Harhoff, 1998). [14]

Ένα μεγάλο μέρος της θεωρητικής βιβλιογραφίας στην ενδογενή ανάπτυξη έχει επικεντρωθεί όχι μόνο στον αντίκτυπο που έχει η Ε&Α της επιχείρησης στην ίδια, αλλά και στην ικανότητά της να παράγει δευτερογενείς δράσεις στην υπόλοιπη οικονομία (Romer, 1986). Υπάρχουν διάφορες ερμηνείες για το πώς δημιουργούνται εξωτερικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης της δραστηριότητας, π.χ. με την αύξηση των επενδύσεων και της παραγωγής (Arrow, 1962), έχουμε συσσώρευση του ανθρώπινου κεφαλαίου (Uzawa, 1965) ή απόκτηση δεδομένων εισόδου, βελτιωμένων ποιοτικά (Goto και η Suzuki, 1989). Η διάχυση της γνώσης επωφελείται, επίσης, από την τεχνολογική εγγύτητα των επιχειρήσεων, δηλαδή

¹¹ Cross-section analysis

μέσω της ανταλλαγής ιδεών μεταξύ των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε συναφείς τομείς. Τέλος, η λογοτεχνία τονίζει, επίσης, τη σημασία του να είναι γεωγραφικά κοντά σε καινοτόμους είτε ερευνητικά κέντρα (Adams και Jaffe, 1996, Fischer και Varga, 2003) είτε κοντά στις ηγετικές φιγούρες της χώρας στην παραγωγή της καινοτομίας (Griffith et al., 2006). [14]

Ομοίως με την εκτίμηση των επενδύσεων E&A της ίδιας της επιχείρησης στην παραγωγικότητα, οι αναλύσεις της διάχυσης E&A έχουν παράξει ένα ευρύ φάσμα εμπειρικών αποτελεσμάτων (Sena, 2004). Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εκτιμήσεις των κοινωνικών οφελών βρίσκονται να είναι εξαιρετικά υψηλές και να υπερβαίνουν την εσωτερική απόδοση. Αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα όταν το επίπεδο της E&A που αναλαμβάνεται από άλλες βιομηχανίες ή οι ροές E&A που ενσωματώνονται στις αγορές των ενδιάμεσων εισροών περιλαμβάνονται στο σχεδιασμό της συνάρτησης παραγωγής. Για παράδειγμα, σύμφωνα με την Terleckyi (1975), οι αποδόσεις στην E&A που ενσωματώνονται σε αγαθά που αγοράζονται κυμαίνονται από 0,45 - 0,78, ενώ οι αποδόσεις στην E&A που διεξάγεται στη βιομηχανία κυμαίνονται από 0,12 - 0,37. Ομοίως, σύμφωνα με τους Goto και Suzuki (1989), ο συντελεστής για την ενσωματωμένη E&A είναι 0,80, ενώ ο συντελεστής της ίδιας E&A είναι 0,25. Εξίσου μεγάλοι συντελεστές εκτιμώνται από τους Bernstein και Nadiri (1989), χρησιμοποιώντας ένα πλαίσιο συνάρτησης κόστους. [14]

Η τεχνολογική εγγύτητα ως μια μορφή διάχυσης βρήκε πρώτα εμπειρική εφαρμογή από τον Jaffe (1986, 1989), ο οποίος περιλαμβάνει ένα μέτρο τεχνολογικής απόστασης για τον υπολογισμό της μεταβλητής διάχυσης σύμφωνα με την τεχνολογία που βασίζεται στην κατηγορία διπλώματος ευρεσιτεχνίας για τις ΗΠΑ. Οι Goto και Suzuki (1989) κατασκευάζουν ένα παρόμοιο μέτρο με βάση τα στοιχεία της E&A για τη βιομηχανία ηλεκτρονικών ειδών και αξιολογούν τις επιπτώσεις από τον εν λόγω κλάδο στο υπόλοιπο του μεταποιητικού τομέα. Οι εκτιμήσεις που βασίζονται σε μέτρα απόστασης έχουν μικρότερες επιπτώσεις των εξωγενών παραγόντων E&A από εκείνα που βασίζονται στα επίπεδα των δαπανών. Για παράδειγμα, η Goto και η Suzuki (1989) σημείωσαν διάχυση ύψους 0,043. Η γεωγραφική εγγύτητα έχει βρει μια ενδιαφέρουσα εφαρμογή στο Griffith et al.

(2006), όπου οι συγγραφείς δείχνουν ότι οι εταιρείες του Ηνωμένου Βασιλείου που έχουν το τμήμα της E&A στις ΗΠΑ απολαμβάνουν σημαντικά υψηλότερα αποτελέσματα διάχυσης σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις που έχουν την E&A στο Ηνωμένο Βασίλειο. Το φαινόμενο διάχυσής τους (spillover effect) εκτιμάται ότι κυμαίνεται μεταξύ 0,068 και 0,174, ανάλογα με την τεχνική εκτίμησης και τα εναλλακτικά μέτρα της γεωγραφικής απόστασης. Καταλήγουν, έτσι, στο συμπέρασμα ότι οι (ξένες) επιχειρήσεις πρέπει να επενδύσουν σε καινοτόμες δραστηριότητες στις ΗΠΑ για να αποκομίσουν τα πλήρη οφέλη των επενδύσεών τους. [14]

3.3.5 ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΩΝ ΙΔΡΥΤΩΝ ΚΑΙ Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΒΑΣΙΣΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Είναι γενικά αποδεκτό στην οικονομική βιβλιογραφία ότι οι νέες επιχειρήσεις, και ιδίως οι νέες επιχειρήσεις που βασίζονται στην τεχνολογία (NTBFs)¹², συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στη στατική και δυναμική αποδοτικότητα του οικονομικού συστήματος (βλέπε παράδειγμα, Audretsch, 1995). Η πιθανότητα επιβίωσης των νέων επιχειρήσεων και η ανάπτυξη των επιχειρήσεων που επιβιώνουν έχουν γενικά βρεθεί να σχετίζονται θετικά με την ηλικία, την εκπαίδευση, και την επαγγελματική πείρα των ιδρυτών. Παρόλα αυτά, αυτή η απόδειξη είναι συνεπής με διαφορετικά επιχειρήματα που προτείνονται από διαφορετικά ρεύματα της θεωρητικής βιβλιογραφίας στον τομέα της διαχείρισης, της οικονομίας, και της χρηματοδότησης. [15]

Χρηματοοικονομικές μελέτες ισχυρίζονται ότι λόγω των ατελειών στην αγορά κεφαλαίων, είναι δύσκολο για τις NTBF να λάβουν την εξωτερική χρηματοδότηση που χρειάζονται με τη σειρά της η έλλειψη επαρκών πόρων εμποδίζει την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και απειλεί την επιβίωσή τους (Carpenter και Petersen, 2002a, b). Οι επιχειρήσεις που έχουν ιδρυθεί από πλουσιότερους ιδιώτες επηρεάζονται

¹² New-technology based firms

λιγότερο από τους οικονομικούς περιορισμούς, καθώς το κεφάλαιο είναι διαθέσιμο για τη χρηματοδότηση των ενεργειών των επιχειρήσεων. Προηγούμενες μελέτες έχουν δείξει ότι υπάρχει μια θετική σχέση μεταξύ του ανθρώπινου κεφαλαίου και του πλούτου των ατόμων (Χυ, 1998, Astebro και Bernhardt, 1999). Ως εκ τούτου, η θετική σχέση μεταξύ των ενεργειών των NTBFs και το ανθρώπινο κεφάλαιο των ιδρυτών τους μπορεί να αποδοθεί στην «επίδραση του πλούτου»¹³ του ανθρώπινου κεφαλαίου και απλά αποκαλύπτει την παρουσία δεσμευτικών οικονομικών περιορισμών. [15]

Έργα εμπνευσμένα από την προοπτική με βάση τις δεξιότητες (competence-based perspective) προτείνουν μια διαφορετική εξήγηση. Αγκυστρωμένες στις εισφορές των Knight (1921) και Schumpeter (1934), αυτό το ρεύμα υποστηρίζει ότι οι επιχειρήσεις είναι δέσμες μοναδικών δεξιοτήτων που είναι δύσκολο να γίνουν αντικείμενο μιμητισμού. Λόγω της ιδιοσυγκρασιακής, μη συστελλόμενης φύσης της επιχειρηματικής κρίσης και του υψηλού κόστους, απαραίτητου να συντονίσει τις γνώσεις που σκορπίζονται μεταξύ διαφορετικών ατόμων (βλ Hodgson, 1998), οι διακριτικές ικανότητες των NTBF συνδέονται στενά με τις γνώσεις και δεξιότητες των ιδρυτών τους. Με τη σειρά, αυτές εξαρτώνται από την επίσημη εκπαίδευση και την επαγγελματική εμπειρία των ιδρυτών. Κατά συνέπεια, οι NTBF ιδρυμένες από άτομα με μεγαλύτερο ανθρώπινο κεφάλαιο θα έπρεπε να ξεπεράσουν άλλες NTBF λόγω των μοναδικών τους ικανοτήτων. Με άλλες λέξεις, είναι το «φαινόμενο δυνατότητας»¹⁴ του ανθρώπινου κεφαλαίου των ιδρυτών που εξηγεί τη θετική επίδραση στις επιδόσεις των NTBF. [15]

¹³ Wealth effect

¹⁴ Capability effect

3.3.6 ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΓΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ: ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟΥΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Σε όλη την οικονομία, την κοινωνιολογία, την ψυχολογία, την πολιτική και τη διαχείριση, οι διαφορετικές πηγές γνώσης έχουν αναγνωριστεί ως ένας βασικός παράγοντας που δημιουργεί και διαμορφώνει νέες καινοτόμες επιχειρήσεις. Αυτή η άποψη χρονολογείται από τον Schumpeter (1934) και τον Hayek (1945), οι οποίοι πρότειναν ότι οι ασυμμετρίες πληροφοριών που προκύπτουν από τις διαφορές στη γνώση αποτελούν τον πυρήνα του, γιατί ορισμένα άτομα εντοπίζουν και αξιοποιούν τις επιχειρηματικές ευκαιρίες πριν από τους άλλους (Kirzner, 1997). Οι «διάδρομοι της γνώσης» επιτρέπουν σε ορισμένους επίδοξους επιχειρηματίες τη δημιουργία καινοτομιών, καθώς και τη συγκέντρωση των αναγκαίων πόρων και των συμπληρωματικών περιουσιακών στοιχείων που απαιτούνται για να μετατρέψουν καινοτόμες ιδέες σε βιώσιμα εμπορικά προϊόντα και υπηρεσίες μέσω του σχηματισμού των επιχειρήσεων (Venkataraman, 1997). [16]

Σύμφωνα με αυτή την αντίληψη, σημαντική επιστημονική προσοχή έχει πρόσφατα αφιερωθεί στην κατανόηση των τριών πηγών νέων καινοτόμων επιχειρήσεων: την επιχειρηματικότητα των εργαζομένων, την ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα και την επιχειρηματικότητα των χρηστών. Κάθε ένας από αυτούς τους φορείς του έργου έχει αναπτυχθεί ανεξάρτητα, αλλά μοιράζονται ένα κοινό υπόβαθρο: το καθένα εστιάζει σε ένα «πλαίσιο γνώσης», στο οποίο ένα άτομο αναπτύσσει πληροφοριακά πλεονεκτήματα που χρησιμεύουν ως βάση για τη δημιουργία μιας νέας επιχείρησης. Παραγωγή σε υφιστάμενες επιχειρήσεις είναι το πλαίσιο της γνώσης για την επιχειρηματικότητα των εργαζομένων, όπου τα άτομα που απασχολούνται από τους υπάρχοντες οργανισμούς στον κλάδο εστίασης επωφελούνται από τη γνώση που έχει αποκτηθεί μέσω της απασχόλησης (Agarwal et al., 2004, Klepper, 2001, Phillips, 2002). Η έρευνα στα ακαδημαϊκά ιδρύματα χρησιμεύει ως πλαίσιο γνώσης για την ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα, όταν οι επιχειρήσεις που ιδρύονται από επιστήμονες που καινοτομούν στο πλαίσιο των πανεπιστημίων, εθνικών εργαστηρίων ή ιδρυμάτων αναλαμβάνουν τη βασική έρευνα (Audretsch και

Feldman, 1996, Feldman et al., 2005, Lockett et al., 2005, Mowery, 2005, Zuckeret al., 1998). Τέλος, η επιχειρηματικότητα του χρήστη είναι η ίδρυση των επιχειρήσεων από άτομα που καινοτομούν στο πλαίσιο της γνώσης, χρησιμοποιώντας το εξεταζόμενο προϊόν ή την υπηρεσία (Baldwin κ.ά., 2006, Shah, 2005, Shahand Tripsas, 2007). Στο σύνολό τους, τα τρία αυτά πλαίσια συνδιάζουν τη βιομηχανία στην κατεύθυνση της «ώθησης της επιστήμης» και των γνωστικών πηγών «περιορισμένης ζήτησης» (Dosi, 1988, Nelson, 1959, Scherer, 1982). [16]

Η σύγκριση και αντιπαραβολή νέων επιχειρήσεων που προέρχονται από διαφορετικά περιβάλλοντα μας επιτρέπει να εκθέσουμε τις συστηματικές διαφορές μεταξύ αυτών των επιχειρήσεων κατά μήκος πολλών στρατηγικών διαστάσεων και με τον τρόπο αυτό να αναδειχθεί ότι το πλαίσιο της γνώσης, από το οποίο μια επιχείρηση προέρχεται παίζει, όντως, σημαντικό ρόλο. Το πλαίσιο του Teece¹⁵ υποθέτει, επίσης, ότι η δύναμη και η σημασία των κατάλληλων καθεστώτων αυξάνονται καθώς οι βιομηχανίες εξελίσσονται. Με το συνδυασμό των νέων ιδεών ότι (α) το πλαίσιο της γνώσης διαμορφώνει τις καινοτομικές δυνατότητες ενός νέου εγχειρήματος και (β) τα κατάλληλα καθεστάτα τείνουν να αυξηθούν σε ισχύ κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής της βιομηχανίας με την καθιερωμένη σοφία ότι η σημασία των συμπληρωματικών στοιχείων ενεργητικού αυξάνει σε ολόκληρο τον κύκλο ζωής της βιομηχανίας. [16]

Η ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα (που αναφέρεται επίσης ως πανεπιστημιακά παρακλάδια (spin-offs) ή ακαδημαϊκές προεκτάσεις (spinouts) ορίζεται ως ένας νέος

¹⁵ Το πλαίσιο του Teece (1986) προσδιόρισε συμπληρωματικά περυσιακά στοιχεία, τα καθεστάτα καταλληλότητας και τα στάδια του κύκλου ζωής της βιομηχανίας ως κρίσιμους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανότητα της βιομηχανίας να επωφεληθεί από την καινοτομία. Συμπληρωματικά περιουσιακά στοιχεία που απαιτούνται για την ανάπτυξη, την παραγωγή ή τη διανομή ενός καινοτόμου προϊόντος ή υπηρεσίας μπορεί να αποτελούνται από το φυσικό κεφάλαιο, την ποιότητα των προϊόντων, το όνομα της μάρκας, την οργανωσιακή γνώση και το ανθρώπινο κεφάλαιο των ίδιων των εργαζομένων. Τα καθεστάτα καταλληλότητας είναι «περιβαλλοντικοί παράγοντες, εκτός από τη διάρθρωση των επιχειρήσεων και της αγοράς, που κσευθύνουν την ικανότητα ενός καινοτόμου ανθρώπου να συλλάβει τα κέρδη που προκύπτουν από την καινοτομία», τα οποία προκύπτουν από την τεχνολογία και την αποτελεσματικότητα της προστασίας των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας που προσφέρονται μέσω νομικών μηχανισμών. Τέλος, ενώ ο Teece διαφοροποιήθηκε από τον προ- και μετα- δεσπόζοντα σχεδιασμό που βασίζεται στους Abernathy και Utterback (1978), οι μελετητές έχουν διαφοροποιηθεί από την απαρχή, την ανάπτυξη και την ώριμη περίοδο του κύκλου ζωής της βιομηχανίας λόγω των μετασχηματισμών στην υποκείμενη δομή της αγοράς (Agarwal et al., 2002, Gort και Klepper, 1982).

σχηματισμός επιχείρησης από την σχολή, το προσωπικό ή τους φοιτητές που καινοτομούν σε ένα ακαδημαϊκό ή μη κερδοσκοπικό ερευνητικό πλαίσιο, και στη συνέχεια βρίσκουν μια εταιρεία που εκμεταλλεύεται άμεσα τη γνώση αυτή (Shane, 2004). Παρά το γεγονός ότι η μεταφορά τεχνολογίας και οι πανεπιστημιακές στέρεες σχέσεις χρονολογούνται από την αρχή των πανεπιστημιακών επιχορηγήσεων και τη συνθήκη της Morrill (Morrill Act of 1862), οι ακαδημαϊκές νόρμες ήταν έντονα εναντίον της ιδιοκτησίας και της εμπορευματοποίησης των τεχνολογιών που δημιουργήθηκαν στο μεγαλύτερο μέρος τους στην επανάσταση της μεταβιομηχανικής εποχής (Nelson, 1959, Stokes , 1997). Ως αποτέλεσμα, η ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα δεν ήταν ούτε ένα διάχυτο φαινόμενο, ούτε ένα θέμα της επιστημονικής προσοχής. Ο Mitton(1990), με ίσως την πρώτη επιστημονική μελέτη επί του αντικειμένου, διεξήγαγε μια σε βάθος διερεύνηση της βιοτεχνολογίας στη βιομηχανία του Σαν Ντιέγκο και διαπίστωσε ότι τα τρία ερευνητικά ιδρύματα αντιπροσώπευαν το 54% των νέων επιχειρήσεων μεταξύ 1971 και 1989. Η επιστημονική προσοχή στην ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα άνθισε μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Αυτό συνέπεσε με μια θεμελιώδη αλλαγή στις νομοθετικές συμπεριφορές τόσο στις ΗΠΑ όσο και το Ηνωμένο Βασίλειο προς τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας από έναν αντι-ανταγωνιστικό, αντιμονοπωλιακό φακό για πιο φιλικά προς τα καινοτόμα καθεστώτα. [17]

Οι περισσότερες μελέτες ακαδημαϊκής επιχειρηματικότητας χρησιμοποιούν ένα πλαίσιο δειγματοληψίας που επικεντρώνεται σε ένα ή ένα μικρό αριθμό των πανεπιστημίων και εξετάζουν την ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα στο πλαίσιο των διαθέσιμων δυνατοτήτων μεταφοράς τεχνολογίας από την πηγή. Οι μελετητές έχουν εξετάσει την ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα από το MIT (Shane, 2004), Πανεπιστήμιο του συστήματος της Καλιφόρνια (Lowe, 2002, Lowe και Ziedonis, 2006), μεγάλα πανεπιστήμια της ανατολικής και δυτικής ακτής (Hsu and Bernstein, 1997) και τα πανεπιστήμια στο Ηνωμένο Βασίλειο (Lockett and Wright, 2005, Vohora κ.ά., 2004). Το όφελος από τη χρησιμοποίηση αυτού του πλαισίου δειγματοληψίας είναι ότι επιτρέπει την κατανόηση των τύπων του πανεπιστημίου που προσφέρονται για το σχηματισμό επιχείρησης και την καταμέτρηση των διάφορων

νέων επιχειρηματικών κλάδων και τομέων. Συνεπώς, η ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα είναι πιο διαδεδομένη στους κλάδους που δίνουν έμφαση σε βασική και εφαρμοσμένη έρευνα(Stokes, 1997). [17]

Η ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα, με βάση τις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις στην εργαστηριακή έρευνα δεν αποτελεί έκπληξη ότι έχουν τις τεχνικές γνώσεις στο επίκεντρο όλων των ιδρυθέντων από ακαδημαϊκούς επιχειρήσεις. Η κατοχή της διαδικασίας/επιχειρησιακής γνώσης είναι εμφανώς απύσχα σε συζητήσεις ακαδημαϊκής επιχειρηματικότητας. Περαιτέρω, εκτός εάν οι επιστήμονες είναι, επίσης, σχετικοί με τη χρήση των τεχνολογιών (π.χ. ιατρός-επιστήμονες (MD-διδασκτορικά) τη διεξαγωγή ερευνών και τη θεραπεία των ασθενών (Sheryl Winston και Shah, 2013), οι επιχειρήσεις που ιδρύθηκαν από ακαδημαϊκούς είναι πιθανό να μην έχουν γνώση της αγοράς. Οι τεχνολογίες αποτελούν περισσότερο τις καινοτομίες των προϊόντων παρά τις καινοτομίες της διαδικασίας. Ειδικότερα, ο Shane (2004) σημειώνει ότι τα πανεπιστήμια είναι πιο επιτυχημένα στη δημιουργία καινοτόμων λύσεων προϊόντος και λιγότερο αποτελεσματικά στη δημιουργία αποδοτικών τεχνολογικών διαδικασιών, δεδομένης της έλλειψης εμπειρίας στην ανάπτυξη προϊόντων και την κατασκευή. [17]

3.4 ΗΛΙΚΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ένα άλλο ζήτημα που μπορεί να σχετίζεται με την καινοτομία είναι το ηλικιακό προφίλ του προσωπικού, ιδιαίτερα αν εστιάζουμε σε νέες επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, έχει βρεθεί ότι κατά μέσο όρο, οι νέοι εργαζόμενοι στις νέες εταιρίες έχουν μεγαλύτερους μισθούς από τους νέους εργαζομένους σε παλαιότερες εταιρίες. Νέοι εργαζόμενοι εντάσσονται δυσανάλογα σε νέες εταιρίες με μεγαλύτερες δυνατότητες καινοτομίας και αυτό έχει ως αποτέλεσμα μεγαλύτερη ανάπτυξη, προϋπόθεση για επιβίωση. [18]

Η εργασία και το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι σημαντικοί παράγοντες για την παραγωγή, ειδικά στις εταιρείες υψηλής τεχνολογίας(high-tech industries) και καινοτομίας, όπου υπάρχει δραστηριότητα τύπου startup. Από δεδομένα εταιρειών

για πάνω από μια δεκαετία του US Census Bureau, βρίσκουμε ότι οι νέες εταιρίες απασχολούν σχετικά περισσότερους νέους εργαζομένους. Περίπου το 27% των εργαζομένων σε εταιρίες ηλικίας 1-5 ετών είναι μεταξύ της ηλικίας 25 και 34 και πάνω από το 70% είναι κάτω της ηλικίας των 45 ετών. Ενώ, αντίθετα, σε εδραιωμένες επιχειρήσεις που υπάρχουν εδώ και 20 έτη ή παραπάνω, μικρότερο ποσοστό από 18% των εργαζομένων είναι μεταξύ της ηλικίας 25 και 34 και σχεδόν το 50% είναι πάνω από την ηλικία των 45 ετών. [18]

Δεδομένου ότι οι νέοι εργαζόμενοι έχουν, κατά μέσο όρο, πιο πρόσφατη εκπαίδευση, θα κατέχουν και πιο σύγχρονες τεχνικές ικανότητες. Χτίζοντας ένα εργατικό δυναμικό με τέτοια χαρακτηριστικά μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις νέες εταιρίες, ειδικά για εκείνες που αναπτύσσουν νέα προϊόντα ή νέες μεθόδους παραγωγής. Επιπλέον, οι νέοι εργαζόμενοι, ενδεχομένως, ταιριάζουν περισσότερο σε νέες εταιρίες, επειδή είναι σχετικά πιο ανεκτικοί στο ρίσκο. Η μεγαλύτερη ανοχή στο ρίσκο μπορεί να καταστήσει τους νέους εργαζομένους πιο πρόθυμους να αντέξουν το ρίσκο στην εργασία και το μισθό που υπάρχει σε μία νέα εταιρία και να αναλάβει πιο παρακινδυνευμένα προγράμματα μέσα σε αυτή. [18]

Οι νέες εταιρίες, θα απασχολήσουν περισσότερους εργαζομένους που πρόσφατα ολοκλήρωσαν μία εργασία που εκ φύσεως είναι καινούρια. Οι νέοι εργαζόμενοι είναι πιθανό να αλλάξουν εργασία νωρίς στην καριέρα τους και να μαθαίνουν για τις ίδιες τις δικές τους δυνατότητες και παραγωγικότητα(Johnson 1978, Topel and Ward 1992).

Χρησιμοποιώντας τα δεδομένα των εταιριών, παρατηρούμε, επιπλέον, ότι οι εταιρίες που δημιουργήθηκαν σε μεγάλο κομμάτι από νέους εργαζομένους είναι πιο πιθανό να αυξήσουν τη χρηματοδότηση των επιχειρηματικών τους κεφαλαίων. Με ευρήματα από τους Hermann και Puri(2000) ότι οι επενδυτές επιλέγουν πιο καινοτόμες επιχειρήσεις, καταλήγουμε ότι οι νέοι εργαζόμενοι(εκείνοι που πρόσφατα απέκτησαν ικανότητες ιδιαίτερα σημαντικές για την καινοτομία) ταιριάζουν περισσότερο με τις καινοτόμες startup. Επίσης, οι νέες εταιρίες που απασχολούν σχετικά περισσότερους νέους εργαζομένους έχουν ακολούθως μεγαλύτερους ρυθμούς ανάπτυξης(απαραίτητους για επιβίωση) και υπό κάποιες

προϋποθέσεις, μεγαλύτερους ρυθμούς αποτυχίας. Αυτά τα αποτελέσματα συνάδουν με τη μεγαλύτερη ανοχή κινδύνου των μηχανισμών των νέων εργαζομένων. [18]

3.5 ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ένα άλλο βασικό ζήτημα στην καινοτομική επίδοση των επιχειρήσεων είναι η σημασία του μεγέθους των επιχειρήσεων. Ο Cohen και η έρευνα του Levin (1989) επισημαίνουν ότι, στη δεκαετία του 60, αρκετοί συγγραφείς, όπως ο Mansfield (1968) δεν επιτυγχάνουν περισσότερο από μια πολύ αμιδρή σχέση, με τη χρήση των δαπανών για E&A ως υποκατάστατο για την εισαγωγή της καινοτομίας. Αργότερα, με τη χρήση των διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας ως υποκατάστατο για αποτελέσματα καινοτομίας, τονίζεται η ύπαρξη μίας ισχυρής και θετικής σχέσης. Πιο πρόσφατα, ο B. Crépon (1993), που λειτουργεί με στοιχεία γαλλικών επιχειρήσεων έχει λάβει πολύ ισχυρά αποτελέσματα που υποδεικνύουν την ύπαρξη μίας έντονα θετικής συσχέτισης, χωρίς καμία εμφανή οριακή επίδραση¹⁶. [19]

Η ενοχλητική ποικιλία αυτών των αποτελεσμάτων μπορεί να εξηγείται εν μέρει από το εμπειρικό πλαίσιο και ότι η φύση της σχέσης μεταξύ της καινοτομίας και του μεγέθους της επιχείρησης εξαρτάται από την τομεακή και γεωγραφική περιοχή. Μπορεί επίσης να εξηγείται από ορισμένες μεθοδολογικές παρατηρήσεις, καθώς και την επιλογή των δεικτών για τη μέτρηση της καινοτομίας. Μία πόλωση προκύπτει από τη χρήση των πληρεξουσίων, όπως δαπάνες για E&A ή στατιστικές διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας. Επιπλέον, αυτή η ίδια η πόλωση εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης. Έτσι, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η καινοτομία είναι πιο στενά συνδεδεμένη με την E&A και οδηγεί συχνότερα στην απόκτηση διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας στην περίπτωση των μεγάλων επιχειρήσεων, όπως φαίνεται από τον Kleinknecht (1987). [19]

¹⁶ Threshold effect

Τα αποτελέσματα μπορούν να δείξουν μία σχέση της καινοτομίας και του μεγέθους της επιχείρησης. Αρχικά, μπορούμε να πούμε ότι η θετική σχέση μερικώς αφορά τη ριζική καινοτομία. Δεύτερον, μπορούμε να υποθέσουμε ότι στην περίπτωση αυτή, αυτό οφείλεται σε ένα φαινόμενο της δομής της μελέτης: οι μικρές επιχειρήσεις είναι λιγότερο καινοτόμες στο επίπεδο της ριζοσπαστικής έννοιας, επειδή δε διαθέτουν τις συγκεκριμένες ικανότητες που απαιτούνται για το συγκεκριμένο είδος καινοτομίας. [19]

Αν εξετάσουμε τώρα τη διάκριση από την άποψη του αντικειμένου της καινοτομίας, μπορεί να γίνει μια διαφορετική ανάλυση. Οι μικρές επιχειρήσεις είναι λιγότερο καινοτόμες σε περίπτωση της καινοτομίας διαδικασίας, αλλά όχι στην περίπτωση καινοτομίας των προϊόντων. Ωστόσο, οι μεγάλες επιχειρήσεις εφαρμόζουν συχνότερα καινοτομίες διαδικασίας, επειδή συμμετέχουν σε περισσότερες δραστηριότητες εντάσεως κεφαλαίου, όπου τα φαινόμενα κλιμάκωσης¹⁷ είναι σημαντικά. [19]

Αυτές οι δύο διαστάσεις, η δομή εργασίας στην περίπτωση της ριζικής καινοτομίας και τα φαινόμενα κλίμακας εξοπλισμού (equipment scale effects) στην περίπτωση της καινοτομίας διαδικασίας, τέλος, εξηγούν και πληρούν τις προϋποθέσεις για την πραγματική φύση της σχέσης μεταξύ της καινοτομίας και το μέγεθος της επιχείρησης. [19]

¹⁷ Scale effects

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ

Η παρούσα εργασία επεξεργάζεται στοιχεία από την έρευνα που εντάσσεται στο πλαίσιο του έργου «Έρευνα στις επιχειρήσεις για την πρόβλεψη των μεταβολών στα περιφερειακά παραγωγικά συστήματα και τις τοπικές αγορές εργασίας» και αφορά τις 2000 μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας.

Η έρευνα πεδίου είχε ως στόχο τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο.

Για να επιτευχθούν ορθά αποτελέσματα πραγματοποιήθηκαν οι παρακάτω ενέργειες:

- Χρησιμοποιήθηκε ως νέο δείγμα η βάση δεδομένων των 2025 επιχειρήσεων που είχαν συμμετάσχει στην α' φάση
- Προσδιορίστηκαν όρια (quota) ανά κατηγορία δείγματος (εθνικό, περιφερειακό, κλαδικό κλπ) που θα έπρεπε να πληροί η τελική λίστα συμμετεχουσών επιχειρήσεων

Ο εντοπισμός των μεγαλύτερων επιχειρήσεων σε εθνικό επίπεδο πραγματοποιήθηκε με συνδυασμένα κριτήρια απασχόλησης και κύκλου εργασιών (στοιχεία 2009). Αναλυτικότερα επιλέχθηκαν οι επιχειρήσεις που παρουσίαζαν:

- Αριθμό προσωπικού άνω των 250 ατόμων ή/ και
- Κύκλο εργασιών άνω των 10 εκατ. ευρώ

Σε ό,τι αφορά το περιφερειακό δείγμα ο μόνος περιορισμός που τέθηκε είναι να συμμετέχουν στην έρευνα τουλάχιστον 30 επιχειρήσεις από κάθε περιφέρεια ειδικά για τις μικρές περιφέρειες π.χ. Βόρειο Αιγαίο, ώστε να είναι εφικτές οι στατιστικές αναλύσεις.

Στην έρευνα πεδίου, ο Γενικός Διευθυντής ή ο Διευθύνων Σύμβουλος της κάθε επιχείρησης αποτέλεσε το σημείο επαφής για τη συνέντευξη (contact person). Μετά

την οριστικοποίησή του, πραγματοποιήθηκε η εκπαίδευση των συνεντευκτών όπου δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση στις νέες ερωτήσεις.

Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις καταχωρήθηκαν σε πληροφοριακό σύστημα κατά την τηλεφωνική συνέντευξη (on line).

Χρονικά, η έρευνα ξεκίνησε στις 1 Μαρτίου 2013 και ολοκληρώθηκε στις 31 Μαΐου 2013.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας κλήθηκαν συνολικά 3436 επιχειρήσεις και συμπληρώθηκαν επιτυχώς 2048 ερωτηματολόγια.

Όπως φαίνεται από τη διάθρωση των επιχειρήσεων σε τομείς δραστηριότητας, οι τομείς που έχουν τη μεγαλύτερη συγκέντρωση επιχειρήσεων είναι το Εμπόριο και η Μεταποίηση. Το ενδιαφέρον στοιχείο είναι ότι στη β' φάση η Μεταποίηση είναι πιο πολυπληθής από το Εμπόριο αντιστρέφοντας ελαφρά την εικόνα που είχε διαμορφωθεί στην α' φάση. Το γεγονός αυτό συνάδει με το ότι ειδικά ο εμπορικός τομέας στην Ελλάδα λόγω κατάρρευσης της ζήτησης αντιμετωπίζει προβλήματα. Αντίθετα, ενισχυμένη είναι η παρουσία των επιχειρήσεων από τον πρωτογενή τομέα που σε κάποιο βαθμό μπορεί να αντικατοπτρίζει το αυξημένο ενδιαφέρον και τη δυναμική των νέων λόγω της ανεργίας που αντιμετωπίζουν, ειδικά το τελευταίο διάστημα.

Πίνακας 1. Διάθρωση συμπληρωμένων ερωτηματολογίων ανά ομάδες κλάδων

	% επιχειρήσεων	Αρ. επιχειρήσεων Έρευνας 2013	Αρ. επιχειρήσεων Έρευνας 2011
Πρωτογενής τομέας	4,5	92	72
Μεταποίηση	34,7	711	688
Κατασκευές	5,5	113	109
Εμπόριο	34,9	716	740
Ξενοδοχεία- Εστιατόρια	7,2	148	143
Υπηρεσίες (60-71)*	4,8	98	98
Πληροφορική (72)****	2,5	51	51
Συμβουλευτικές υπηρεσίες (74)**	3,3	68	70
Λοιπές υπηρεσίες (75-93)***	2,5	51	54
Γενικό σύνολο	100,0	2048	2025

* Οι Υπηρεσίες (60-71) αναφέρονται στους κλάδους 60 έως 71 κατά ΣΤΑΚΟΔ και περιλαμβάνουν χρηματοπιστωτικές

υπηρεσίες, τηλεπικοινωνίες, μεταφορές, real estate κτλ,

** Αποκλειστικά ο ΣΤΑΚΟΔ 74, δηλαδή Άλλες Επιχειρηματικές Δραστηριότητες

*** Οι Λοιπές υπηρεσίες περιλαμβάνουν κυρίως επιχειρήσεις ψυχαγωγίας και αναψυχής και αναφέρονται στους κλάδους από ΣΤΑΚΟΔ 75 έως ΣΤΑΚΟΔ 93.

**** Αποκλειστικά ο ΣΤΑΚΟΔ 72, δηλαδή Πληροφορική και Συναφείς δραστηριότητες

*** Οι Λοιπές υπηρεσίες περιλαμβάνουν κυρίως επιχειρήσεις ψυχαγωγίας και αναψυχής και αναφέρονται στους κλάδους από ΣΤΑΚΟΔ 75 έως ΣΤΑΚΟΔ 93.

**** Αποκλειστικά ο ΣΤΑΚΟΔ 72, δηλαδή Πληροφορική και Συναφείς δραστηριότητες

Σε ό,τι αφορά τους κλάδους που συνθέτουν την Μεταποίηση, τα Τρόφιμα -Ποτά διατηρούν την υπεροχή με το μεγαλύτερο πλήθος συμμετοχών στην έρευνα και ακολουθεί στη δεύτερη θέση ο τομέας των Βασικών Μετάλλων και Μεταλλικών Προϊόντων τον οποίο εκπροσωπούν περισσότερες επιχειρήσεις σε σύγκριση με την α' φάση. Αυξομειώσεις, όμως, παρατηρούνται και στους άλλους κλάδους. Έτσι, στα Μη Μεταλλικά Ορυκτά η συμμετοχή των επιχειρήσεων στην έρευνα είναι μειωμένη, ενώ στην Κλωστοϋφαντουργία - Ένδυση και στα Χημικά Προϊόντα ενισχυμένη.

Πίνακας 2. Διάρθρωση συμπληρωμένων ερωτηματολογίων κλάδων της μεταποίησης

	% επιχειρήσεων	Αρ. επιχειρήσεων Έρευνας 2013	% επιχειρήσεων	Αρ. επιχειρήσεων Έρευνας 2011
Τρόφιμα-Ποτά	30,1	214	32,0%	216
Κλωστοϋφαντουργία και ένδυση	8,0	57	6,8%	46
Εκδόσεις και προϊόντα χαρτιού	7,0	50	7,4%	50
Χημικά προϊόντα	8,9	63	6,8%	46
Πλαστικά/ ελαστικά	6,0	43	7,7%	52
Μη μεταλλικά ορυκτά	9,3	66	11,1%	75
Βασικά μέταλλα και μεταλλικά προϊόντα	13,9	99	12,6%	85
Μηχανήματα- είδη εξοπλισμού	3,7	26	3,4%	23
Έπιπλα και λοιπές βιομηχανίες	2,5	18	3,1%	21
Λοιποί κλάδοι	10,5	75	9,2%	62
Σύνολο	100,0	711	100,0%	676

Σε ό,τι αφορά στις Περιφέρειες, ο παρακάτω πίνακας ο οποίος παρουσιάζει τη

χωροθέτηση του δείγματος.

Πίνακας 3. Διάρθρωση συμπληρωμένων ερωτηματολογίων ανά περιφέρεια

Περιφέρεια	% επιχειρήσεων	Αρ. επιχειρήσε ων Έρευνας 2013	% επιχειρήσεων	Αρ. επιχειρήσεων Έρευνας 2011
Αττική	35,0	717	35,3%	715
Κεντρική Μακεδονία	13,5	278	13,3%	270
Θεσσαλία	7,5	153	7,7%	155
Κρήτη	7,4	151	7,1%	144
Δυτική Ελλάδα	6,1	124	6,0%	122
Ανατ. Μακεδονία & Θράκη	6,3	130	6,3%	127
Στερεά Ελλάδα	5,3	109	5,4%	110
Πελοπόννησος	4,8	99	4,8%	98
Νότιο Αιγαίο	4,3	89	4,5%	92
Ήπειρος	3,3	67	3,0%	61
Δυτική Μακεδονία	2,7	55	2,7%	54
Ιόνια Νησιά	2,2	46	2,2%	45
Βόρειο Αιγαίο	1,5	30	1,6%	32
Σύνολο	100,0	2048	100,0%	2025

Σε ότι αφορά το μέγεθος του δείγματος στην κατηγορία των μικρών επιχειρήσεων (11-49 άτομα) παρουσιάζεται αύξηση της συμμετοχής. Το εύρημα αυτό δύναται να οφείλεται είτε στις νέες επιχειρήσεις που αναπλήρωσαν αυτές που αρνήθηκαν να συμμετέχουν στη β' φάση είτε σε γενικότερη συρρίκνωση της απασχόλησης των επιχειρήσεων τόσο στο κοινό δείγμα επιχειρήσεων όσο και συνολικά.

Πίνακας 4. Κατανομή δείγματος με βάση την απασχόληση

	% Επιχειρήσεων	Αρ. επιχειρήσεων Έρευνας 2013	% επιχειρήσεων	Αρ. επιχειρήσεων Έρευνας 2011
1-10 άτομα	15,7	322	12,2	248
11-49 άτομα	41,0	840	41,9	849
50-249 άτομα	33,3	682	35,2	713
Πάνω από 250 άτομα	10,0	204	10,6	215
Σύνολο	100,0	2048	100,0	2025

Για τη διερεύνηση των λόγων για τους οποίους το συνολικό δείγμα επιχειρήσεων φαίνεται να απασχολεί λιγότερα άτομα σε σύγκριση με εκείνο στην προηγούμενη φάση παρατίθεται η κατανομή του μεγέθους των κοινών επιχειρήσεων που συμμετείχαν τόσο στην α΄ όσο και στη β΄ φάση. Από τον πίνακα αυτό φαίνεται, ότι με εξαίρεση την κατηγορία των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 250 που το πλήθος των επιχειρήσεων μειώθηκε κατά 1,6% των επιχειρήσεων, σε όλες τις υπόλοιπες ενδιάμεσες κατηγορίες ένα ποσοστό της τάξης του 5% μετακινήθηκε προς μικρότερη κατηγορία με αποτέλεσμα η κατηγορία των πολύ μικρών επιχειρήσεων να ενισχυθεί σημαντικά.

Από την άλλη μεριά, οι διαφορές που παρατηρούνται ανά κατηγορία στο συνολικό δείγμα της β΄ φάσης με αυτό της α΄ φάσης είναι μικρότερες. Φαίνεται, δηλαδή, ότι οι νέες επιχειρήσεις που προστέθηκαν σε αναπλήρωση άλλων επιχειρήσεων συγκράτησαν τη μείωση της απασχόλησης και συνέβαλαν στην σύγκλιση του προφίλ απασχόλησης της β φάσης με το αντίστοιχο προφίλ της α φάσης.

Πίνακας 5. Κατανομή κοινού δείγματος (1502 επιχειρήσεις) με βάση την απασχόληση

	Έρευνα 2013	Έρευνα 2011
1-10 άτομα	17,7%	11,5%
11-49 άτομα	42,3%	42,9%
50-249 άτομα	31,0%	35,0%
Πάνω από 250 άτομα	9,1%	10,7%
Σύνολο	1502	1502

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ

ΑΝΑΛΥΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ένας σημαντικός παράγοντας για τη στρατηγική ταυτότητα των επιχειρήσεων και την επίδοσή τους. Η έρευνα του ΣΕΒ περιλαμβάνει συγκεκριμένη ερώτηση για το επίπεδο εκπαίδευσής του προσωπικού στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, οι οποίες είναι 2048, με έμφαση, όμως, σε αποφοίτους ΤΕΙ και άνω. Δεν γίνεται, δηλαδή, καταγραφή του υπόλοιπου προσωπικού που δεν είναι μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στη συγκεκριμένη ερώτηση απάντησαν 1843 επιχειρήσεις, οι οποίες και αποτελούν το δείγμα που θα επεξεργαστούμε στη συνέχεια.

Πίνακας 6. Περιγραφικά στοιχεία για το επίπεδο εκπαίδευσης του προσωπικού των επιχειρήσεων που συμμετείχαν

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Επίπεδο εκπαίδευσης	1843	1,000	4,000	4942,000	2,68150	,960693
Valid N (listwise)	1843					

Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή μας επιτρέπουν μια πρώτη ταξινόμηση των επιχειρήσεων σε τέσσερις κατηγορίες ανάλογα με την «ποιότητα», δηλαδή το επίπεδο εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού τους. Οι υποκατηγορίες που ορίσαμε είναι:

Κατηγορία Α: πρόκειται για επιχειρήσεις με ανθρώπινο δυναμικό που έχει πραγματοποιήσει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό σε ποσοστό μεγαλύτερο του 15%. Είναι η καλύτερη δηλαδή κατηγορία επιχειρήσεων, αυτή που διαθέτει ικανοποιητικό αριθμό εργαζομένων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο.

Κατηγορία Β: Πρόκειται για επιχειρήσεις που διαθέτουν ανθρώπινο δυναμικό με μεταπτυχιακό σε ποσοστό 1-15%. Είναι η αμέσως επόμενη κατηγορία, η οποία περιλαμβάνει επιχειρήσεις που έχουν αρκετά μορφωμένο εργατικό δυναμικό.

Κατηγορία Γ: Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται οι επιχειρήσεις που η πλειοψηφία του ανθρώπινου δυναμικού τους είναι απόφοιτοι ΑΕΙ.

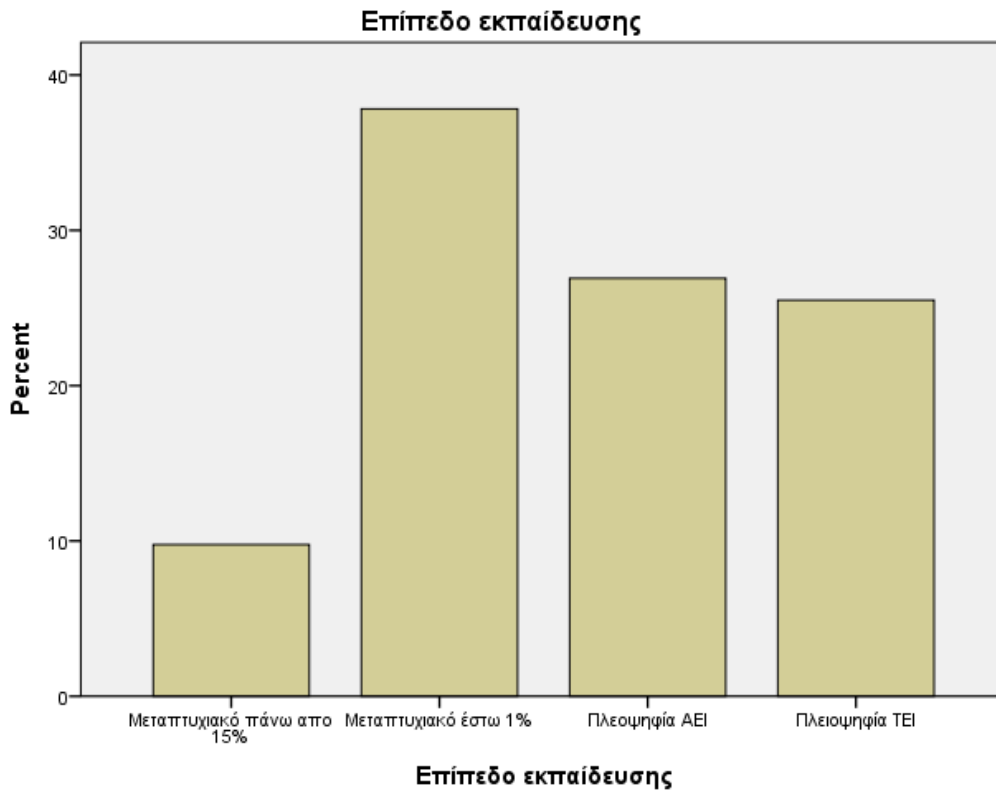
Κατηγορία Δ: Είναι οι επιχειρήσεις που η πλειοψηφία του ανθρώπινου δυναμικού τους είναι απόφοιτοι ΤΕΙ. Σημειώνεται ότι αυτή η φαινομενικά «χειρότερη» κατηγορία μπορεί να περιλαμβάνει και αποφοίτους ΑΕΙ, ωστόσο υπερισχύουν στο εσωτερικό οι απόφοιτοι ΤΕΙ.

Παρακάτω παρατίθενται τα ποσοτικά στοιχεία (απόλυτες τιμές συχνοτήτων εμφάνισης της κάθε κατηγορίας και τα αντίστοιχα ποσοστά) των κατηγοριών που κατασκευάστηκαν.

Πίνακας 7. Κατανομή προσωπικού με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει οι εργαζόμενοι (ΕΡ.119)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A	180	8,8	9,8	9,8
	B	697	34,0	37,8	47,6
	Γ	496	24,2	26,9	74,5
	Δ	470	22,9	25,5	100,0
	Total	1843	90,0	100,0	

Σχήμα 1. Κατανομή προσωπικού με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει οι εργαζόμενοι (ΕΡ.119)



Στη συνέχεια της ανάλυσης, θα εξετάσουμε πώς διαφοροποιούνται οι επιδόσεις και οι συμπεριφορές σε κάθε μία από τις παραπάνω κατηγορίες με βάση διάφορα χαρακτηριστικά.

Η επεξεργασία έγινε στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS επιλέγοντας ανάλογα με τη φύση κάθε μεταβλητής(συνεχής, διακριτή κλπ.) τον κατάλληλο στατιστικό έλεγχο και γενικότερα τρόπο επεξεργασίας (Crosstabulation, One-Way ANOVA κλπ.). Ο αντίστοιχος πίνακας θα μας δείξει στη στήλη με τη μεταβλητή Sig.(Significance) αν η επεξεργασία που κάναμε έχει στατιστική σημασία. Η τιμή της μεταβλητής αυτής κυμαίνεται από 0 έως 1 και τη θεωρούμε σημαντική όταν είναι μικρότερη από 0,05(5%) και ακόμα περισσότερο αξιόπιστη όταν είναι μικρότερη από 0,01(1%). Εμείς ελέγχουμε να είναι πάντα μικρότερη από 5% για να έχουμε πιο αξιόπιστα αποτελέσματα και τότε θα έχει νόημα να κοιτάξουμε

τα post-hoc tests για να βγάλουμε συμπεράσματα για τις πολλαπλές συγκρίσεις μεταξύ των μεταβλητών. Αφού έχει γίνει αυτός ο έλεγχος, κοιτάμε την ομοιογένεια ως προς την κανονική κατανομή, το οποίο ελέγχεται κυρίως από την τιμή της μεταβλητής Sig.(Significance). Όπως και στο προηγούμενο βήμα η τιμή της μεταβλητής κινείται από 0 έως 1 με τη διαφορά, όμως, ότι καταδεικνύει ποια επιμέρους επεξεργασία θα ελέγξουμε, LSD σε περίπτωση που είναι μεγαλύτερη από 5% και Tamhane σε περίπτωση που είναι μεγαλύτερη από 5%, οι πίνακες των οποίων παρατίθενται σε κάθε περίπτωση.

A. ΣΧΕΣΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΜΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ

1. Επίπεδο εκπαίδευσης και εξαγωγική συμπεριφορά

Η πρώτη επεξεργασία που κάνουμε αφορά στη σχέση με τις εξαγωγές των επιχειρήσεων. Η πραγματοποίηση ή όχι εξαγωγών είναι άλλος ένας παράγοντας που δείχνει την εξέλιξη και την εξωστρέφεια των επιχειρήσεων.

Στην ερώτηση απάντησαν 1803 επιχειρήσεις.

Ο έλεγχος χ^2 μας δείχνει ότι υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στις συγκρίσεις των μεταβλητών(Πίνακας 9).

Ο Πίνακας 8 μας δείχνει πώς κατανέμεται η εξέλιξη των εξαγωγών σε κάθε κατηγορία επιχείρησης ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο.

Παρατηρούνται από τον Πίνακα 8 αυξημένες εξαγωγές το 2013 σε σχέση με το 2012 στις επιχειρήσεις κατηγορίας Β με ποσοστό 33,9% και ακολουθούν οι Α και Γ με ποσοστά 29,1% και 23,8% αντίστοιχα. Οι επιχειρήσεις που απάντησαν αρνητικά, δηλαδή ότι θα μειωθούν οι εξαγωγές, κυμαίνονται ποσοστιαία περίπου στα ίδια επίπεδα ανά κατηγορία(~18,7%), γεγονός που μας βοηθά να εξάγουμε πιο αξιόπιστα συμπεράσματα από την επεξεργασία μας. Αξίζει να σημειώσουμε

περίπου οι μισές επιχειρήσεις απάντησαν ότι δεν εξάγουν προϊόντα ή υπηρεσίες σε ποσοστό 49,6%.

Πίνακας 8. Crosstabulation για τη μεταβολή των εξαγωγών το 2013 σε σχέση με το 2012 ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

		Μεταβολή των εξαγωγών το 2013 σε σχέση με το 2012				Total
		Θα αυξηθούν	Θα μειωθούν	Θα παραμείνουν σχεδόν αμετάβλητες	Η επιχείρηση δεν κάνει εξαγωγές	
Επίπεδο εκπαίδευσης	A	51 29,1%	7 4,0%	32 18,3%	85 48,6%	175 100,0%
	B	231 33,9%	39 5,7%	123 18,0%	289 42,4%	682 100,0%
	Γ	116 23,8%	23 4,7%	97 19,9%	252 51,6%	488 100,0%
	Δ	88 19,2%	17 3,7%	85 18,6%	268 58,5%	458 100,0%
Total		486 27,0%	86 4,8%	337 18,7%	894 49,6%	1803 100,0%

Πίνακας 9. Έλεγχος x-square για τη μεταβολής των εξαγωγών το 2013 σε σχέση με το 2012 ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

Chi-Square Tests			
	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	42,524 ^a	9	,000
Likelihood Ratio	42,799	9	,000
Linear-by-Linear Association	26,206	1	,000
N of Valid Cases	1803		

Στη συνέχεια, θα εξετάσουμε πώς επιδρά το επίπεδο εκπαίδευσης στην οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων για τα έτη 2012 και 2013.

2. Οικονομική κατάσταση το 2012 και το 2013(Κέρδη ή ζημιές)

Σε αυτή την ερώτηση απάντησαν οι 1782 από τις 2048 επιχειρήσεις το 2012 και 1736 το 2013.

Πίνακας 10. Crosstabulation για επίπεδο εκπαίδευσης και Κέρδη / Ζημιές για το 2012

	Κέρδη / Ζημιές για το 2012			Total	
	Κέρδη	Ζημιές	Ούτε κέρδη, ούτε ζημιές / οριακό αποτέλεσμα		
Επίπεδο εκπαίδευσης	A	103 59,5%	58 33,5%	12 6,9%	173 100,0%
	B	373 55,2%	257 38,0%	46 6,8%	676 100,0%
	Γ	254 52,5%	208 43,0%	22 4,5%	484 100,0%
	Δ	208 46,3%	207 46,1%	34 7,6%	449 100,0%
Total	938 52,6%	730 41,0%	114 6,4%	1782 100,0%	

Παρατηρούμε ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης σημείωσαν κέρδη για το 2012. Σε ποσοστιαίες μονάδες, όμως, οι επιχειρήσεις κατηγορίας A είχαν κατά 59,5% κέρδη, της Β 55,2%, της Γ 52,5% και της Δ 46,3%. Δηλαδή, βλέπουμε ότι υπάρχει μία αναλογική σχέση στο επίπεδο εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού και τα κέρδη των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις που είχαν οριακό αποτέλεσμα κερδών κυμαίνονται σε κοντινά ποσοστά μεταξύ των κατηγοριών και δε μεταβάλλουν, επομένως, σημαντικά τα συμπεράσματά μας. Η σχέση των μεταβλητών για το 2012 φαίνεται και σχηματικά στο αντίστοιχο ραβδόγραμμα(Σχήμα 2).

Πίνακας 11. Έλεγχος x-square για για επίπεδο εκπαίδευσης και κέρδη/ζημιές για το 2012

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,753 ^a	6	,010
Likelihood Ratio	17,125	6	,009
Linear-by-Linear Association	7,976	1	,005
N of Valid Cases	1782		

Πίνακας 12. Έλεγχος x-square για το επίπεδο εκπαίδευσης και τα κέρδη/ζημιές για το 2013

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	31,863 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	32,071	6	,000
Linear-by-Linear Association	21,830	1	,000
N of Valid Cases	1736		

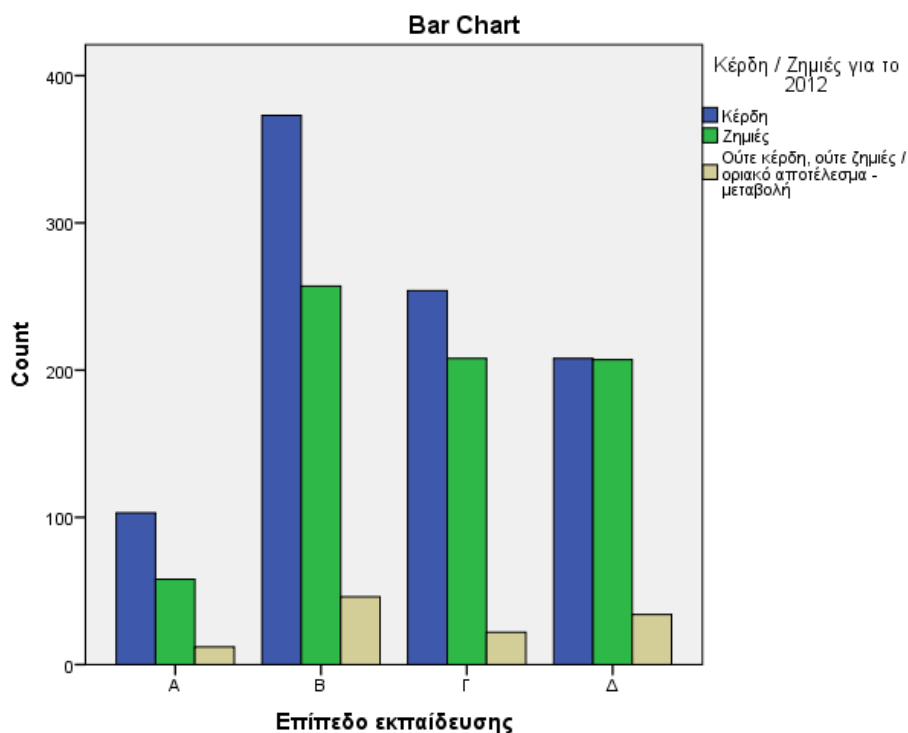
Ο έλεγχος x-square μας δείχνει ότι πράγματι υπάρχει στατιστική σημαντικότητα των αποτελεσμάτων και για τα δύο έτη(Πίνακες 11 και 12).

Την ίδια ανάλυση εκτελούμε και για την κερδοφορία του 2013. Ως προς την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων μπορούμε να παρατηρήσουμε τα εξής: υπάρχει συγκριτικά με το 2012 μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων που δε σημείωσαν σημαντική μεταβολή των κερδών τους, αναλογικά πάλι με το επίπεδο εκπαίδευσης 10,4% η κατηγορία Α, 12,7% η Β, 13,4% η Γ και 15,7% η Δ(Πίνακας 13). Οι επιχειρήσεις που σημείωσαν κέρδη συγκριτικά με το 2012 αυξήθηκαν επίσης. Δηλαδή, εδώ είναι ξεκάθαρη η θετική σχέση του υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου των επιχειρήσεων με τη μεταβολή των κερδών τους.

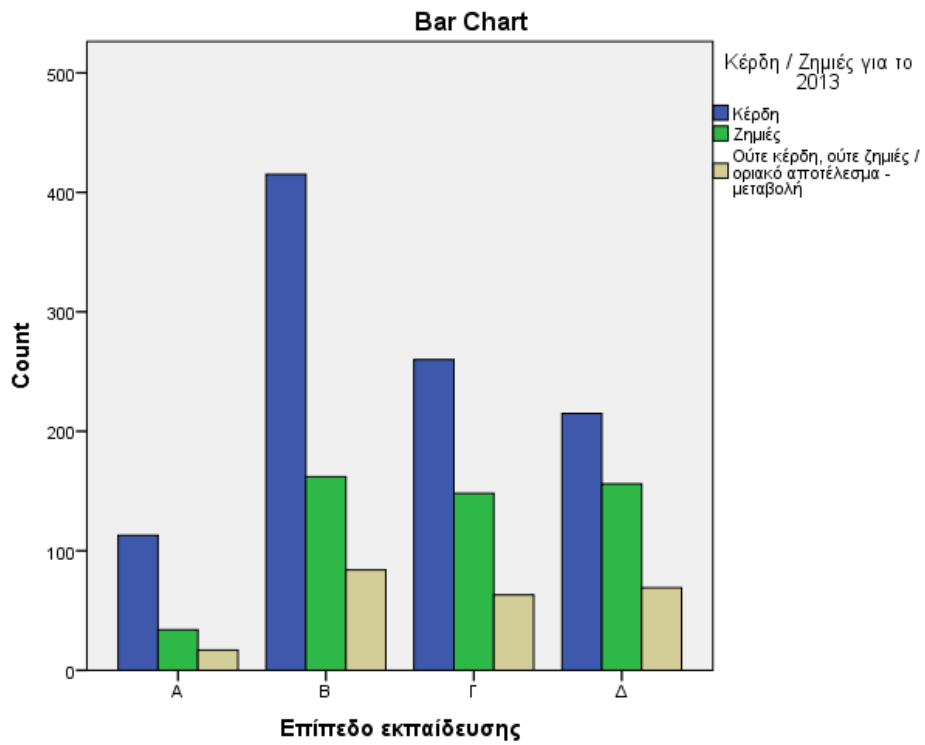
Πίνακας 13. Crosstabulation για το επίπεδο εκπαίδευσης και τα κέρδη/ζημιές για το 2013

		Κέρδη / Ζημιές για το 2013			Total
		Κέρδη	Ζημιές	Ούτε κέρδη, ούτε ζημιές / οριακό αποτέλεσμα	
Επίπεδο εκπαίδευσης	A	113 68,9%	34 20,7%	17 10,4%	164 100,0%
	B	415 62,8%	162 24,5%	84 12,7%	661 100,0%
	Γ	260 55,2%	148 31,4%	63 13,4%	471 100,0%
	Δ	215 48,9%	156 35,5%	69 15,7%	440 100,0%
Total	1003 57,8%	500 28,8%	233 13,4%	1736 100,0%	

Σχήμα 2. Ραβδόγραμμα για κέρδη/ζημιές των επιχειρήσεων το 2012 ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης



Σχήμα 3. Ραβδόγραμμα για κέρδη/ζημιές των επιχειρήσεων το 2013 ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης



B. ΣΧΕΣΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΩΝ

1. Πηγές και αξιοποίηση της γνώσης

Ένα επόμενο ζήτημα που διερευνούμε είναι η σχέση μεταξύ των τεσσάρων κατηγοριών επιχειρήσεων και των πηγών άντλησης γνώσης. Η γνώση αλλά και η ικανότητα μιας επιχείρησης να μαθαίνει αποτελούν σημαντικούς πόρους των επιχειρήσεων. Η μάθηση και η διαχείριση της γνώσης είναι έννοιες συναφείς και αλληλένδετες. Η γνώση αποτελεί πρώτη ύλη την οποία οι επιχειρήσεις αξιοποιούν για να καταστρώσουν την εταιρική τους στρατηγική, να παράγουν νέα προϊόντα και υπηρεσίες κλπ.. Αποτελεί μετασχηματισμό των δεδομένων σε πληροφορία και μπορεί να είναι είτε ρητή είτε άρρητη. Ρητή¹⁸ γνώση είναι η γνώση που μπορεί να κωδικοποιηθεί και να καταγραφεί με τη μορφή κανόνων και οδηγιών. Η άρρητη γνώση, αντιθέτως προέρχεται από την εμπειρία και είναι έντονα προσωπική γνώση που δύσκολα κωδικοποιείται. Και οι δύο τύποι γνώσης παίζουν ρόλο στη μάθηση παρόλο παρότι την επηρεάζουν με διαφορετικό τρόπο. Η μάθηση μέσα σε έναν οργανισμό σημαίνει συγκέντρωση της νέας γνώσης από εσωτερικές και εξωτερικές πηγές και διάχυση της ήδη υπάρχουσας.

Συγκεκριμένα στην έρευνα, οι επιχειρήσεις αξιολόγησαν σε μια πενταβάθμια κλίμακα το βαθμό που αντλούν γνώση από τέσσερις πηγές. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις δηλώνουν ότι κατά κύριο λόγο αντλούν γνώση από τους πελάτες τους αλλά και από τους προμηθευτές, δηλαδή τελικά από την αλυσίδα αξίας της επιχείρησης. Χαμηλότερα σε σημασία αξιολογούνται οι ανταγωνιστές παρόλο που πάνω από ένας στους τρεις δηλώνει ότι αντλεί σε (πολύ) μεγάλο βαθμό γνώση από τον ανταγωνισμό ενώ μάλλον περιορισμένη είναι η συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα και η συνεργασία με Πανεπιστήμια. Επιβεβαιώνεται έτσι

¹⁸ Margaret A. White, Garry D. Bruton, “Η Στρατηγική διαχείριση της τεχνολογίας και της καινοτομίας”, Εκδόσεις Κριτική, 2010 (επιμέλεια μετάφρασης Καλογήρου, Πρωτόγερου, Κωνσταντέλλου).

η εικόνα που θέλει επιχειρήσεις και πανεπιστήμια να βρίσκονται σε απόσταση, και τη γνώση να προκύπτει αποκλειστικά μέσα από την αγορά. Το ενδιαφέρον σημείο στην έρευνα αυτή σε σχέση με την α' φάση είναι ότι συνολικά οι μέσοι όροι σε όλες τις κατηγορίες αυξήθηκαν. Φαίνεται δηλαδή ότι οι επιχειρήσεις αρχίζουν να μελετούν περισσότερο το εξωτερικό περιβάλλον, τη ζήτηση και τις προδιαγραφές και τάσεις που διαμορφώνονται. Παρά όμως τη πρόοδο που έχει συντελεστεί ακόμα έχουν να διανύσουν μεγάλη απόσταση σε ότι αφορά στη σύναψη συνεργασιών με πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα.

Εμείς εξετάσαμε περαιτέρω τη σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού με της πηγές αυτές.

Στον πίνακα 15 φαίνονται καταρχάς τα περιγραφικά αποτελέσματα με βάση τις τέσσερις κατηγορίες καθώς και τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης.

Πίνακας 14. Πηγές για απόκτηση και αξιοποίηση γνώσης

	Καθόλου/ Λίγο	Σε μεγάλο βαθμό	Μέση τιμή	Αρ. επιχειρήσεων 2013
Τους πελάτες της	18,2	56,4	3,57	2014
Τους προμηθευτές της	22,6	45,1	3,3	2019
Τους ανταγωνιστές,	34,5	35	2,97	2004
Τα Πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα	69,9	13,6	1,99	2009

Από τον πίνακα 16 παρατηρούμε στατιστική σημαντικότητα στους πελάτες (Sig=0,043) και στα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα (Sig=0,000) ως πηγές για απόκτηση και αξιοποίηση της γνώσης. Επομένως, αυτά είναι τα δύο μεγέθη που θα εξετάσουμε περαιτέρω.

Πίνακας 15. Περιγραφικός πίνακας πηγών για απόκτηση και αξιοποίηση της γνώσης ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Πελάτες	A	173	3,69	1,222	,093
	B	669	3,61	1,122	,043
	Γ	480	3,44	1,233	,056
	Δ	458	3,59	1,267	,059
	Total	1780	3,57	1,202	,028
Προμηθευτές	A	173	3,23	1,267	,096
	B	669	3,29	1,143	,044
	Γ	480	3,27	1,148	,052
	Δ	458	3,41	1,154	,054
	Total	1780	3,31	1,160	,028
Ανταγωνιστές	A	173	3,14	1,273	,097
	B	669	2,95	1,172	,045
	Γ	480	2,92	1,231	,056
	Δ	458	2,97	1,266	,059
	Total	1780	2,97	1,223	,029
Πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα	A	173	2,41	1,351	,103
	B	669	2,15	1,172	,045
	Γ	480	1,81	1,132	,052
	Δ	458	1,82	1,175	,055
	Total	1780	2,00	1,198	,028

Σύμφωνα με την ομοιογένεια σε αυτές τις δύο κατηγορίες πρέπει να ελέγξουμε το τεστ Tamhane, το οποίο και παρατίθεται(Πίνακας 17).

Με βάση την ANOVA φαίνεται να υπάρχει σημαντική διαφορά ως προς τη συνεργασία με Πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα (F statistic = 18.4, σημαντικό σε επίπεδο $p < 1\%$) και στους πελάτες (F statistic = 2.7, σημαντικό σε επίπεδο $p < 5\%$). Αντίθετα στις άλλες δύο κατηγορίες δεν προκύπτουν διαφορές.

Με βάση τον post hoc έλεγχο, διαπιστώνεται ότι οι επιχειρήσεις της κατηγορίας A, διαφέρουν σε σημαντικό βαθμό σε σχέση με τις επιχειρήσεις της κατηγορίας Γ και Δ, ως προς την αξιολόγηση της συνεργασίας με πελάτες, την οποία και αξιολογούν υψηλότερα. Αντίθετα δεν υπάρχει διαφορά σημαντική με την κατηγορία B.

Συμπερασματικά, αυτό που διαφοροποιεί τις επιχειρήσεις μεταξύ τους στην απόκτηση και αξιοποίηση της γνώσης είναι η κατοχή ή μη μεταπτυχιακού από τους εργαζομένους και όχι τόσο το ποσοστό κατοχής του. Δηλαδή, όσο πιο καταρτισμένο φαίνεται να είναι το ανθρώπινο δυναμικό τόσο περισσότερη γνώση αντλεί από πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα. Αυτό φαίνεται λογικό αν υποθέσουμε ότι μόνο οι εργαζόμενοι με κάποια εξειδίκευση μπορούν να αξιοποιήσουν αυτή τη γνώση.

Πίνακας 16. ANOVA για πηγές για απόκτηση και αξιοποίηση γνώσης ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Πελάτες	Between Groups	11,801	3	3,934	2,723	,043
	Within Groups	2618,003	1812	1,445		
	Total	2629,804	1815			
Προμηθευτές	Between Groups	5,830	3	1,943	1,460	,223
	Within Groups	2416,399	1816	1,331		
	Total	2422,229	1819			
Ανταγωνιστές	Between Groups	5,244	3	1,748	1,167	,321
	Within Groups	2702,535	1805	1,497		
	Total	2707,779	1808			
Πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα	Between Groups	77,133	3	25,711	18,395	,000
	Within Groups	2529,840	1810	1,398		
	Total	2606,973	1813			

Πίνακας 17. Πολλαπλές συγκρίσεις των πηγών για απόκτηση και αξιοποίηση γνώσης ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο

				Std. Error	Sig.
Πελάτες	Tamhane	A	B	,103	,969
			Γ	,109	,125
			Δ	,110	,906
		B	Γ	,071	,095
			Δ	,073	,999
			Γ	Δ	,082
Πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα	Tamhane	A	B	,112	,131
			Γ	,115	,000
			Δ	,116	,000
		B	Δ	,071	,000
		Γ	B	,069	,000
			Δ	,075	1,000

2. Τμήμα Έρευνας και Ανάπτυξης

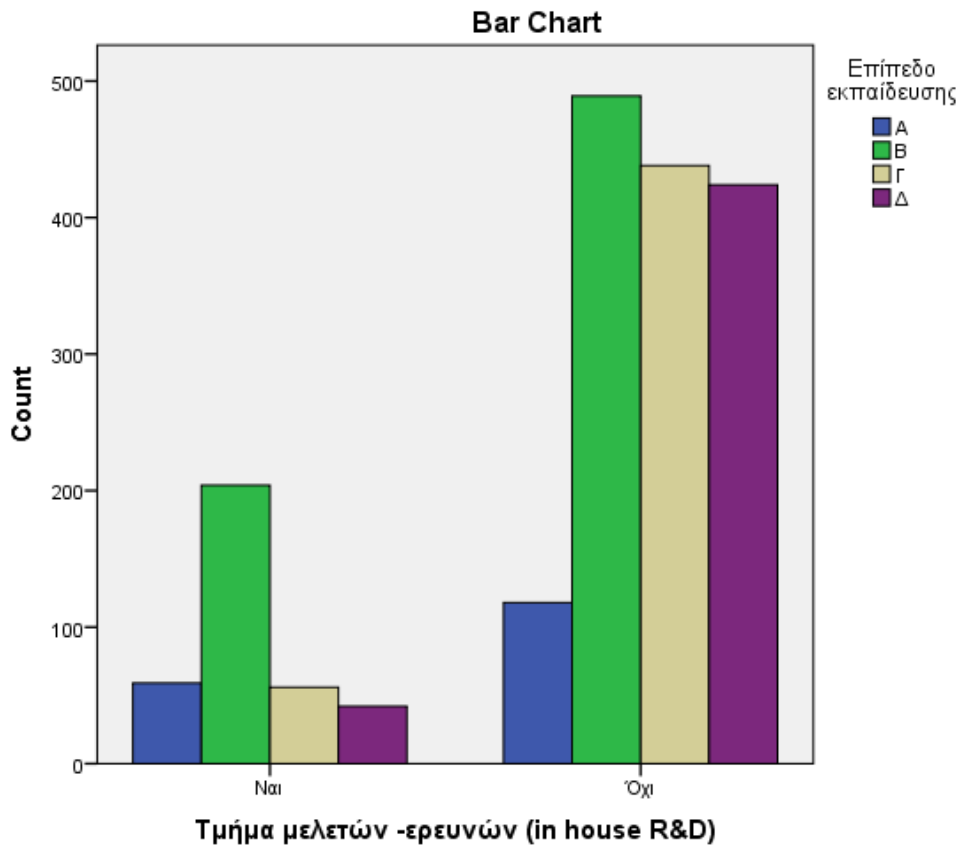
Οι επιχειρήσεις του δείγματος κλήθηκαν να απαντήσουν αν διαθέτουν ή όχι τμήμα R&D. Οι επιχειρήσεις που απάντησαν στο ερώτημα αν διαθέτουν τμήμα έρευνας και ανάπτυξης είναι 1830. Ο παρακάτω πίνακας Crosstab δείχνει τη σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης με την ύπαρξη ή μη τμήματος R&D στην επιχείρηση.

Πίνακας 18. Crosstabulation για ύπαρξη τμήματος μελετών-ερευνών (in house R&D) σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης

			Τμήμα μελετών -ερευνών (in house R&D)		Total
			Ναι	Όχι	
Επίπεδο εκπαίδευσης	Κατηγορία Α	Count	59	118	177
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	33,3%	66,7%	100,0%
	Κατηγορία Β	Count	204	489	693
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	29,4%	70,6%	100,0%
	Κατηγορία Γ	Count	56	438	494
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	11,3%	88,7%	100,0%
	Κατηγορία Δ	Count	42	424	466
		% within Επίπεδο εκπαίδευσης	9,0%	91,0%	100,0%
Total	Count	361	1469	1830	
	% within Επίπεδο εκπαίδευσης	19,7%	80,3%	100,0%	

Ποσοτικά, βλέπουμε ότι οι επιχειρήσεις που διαθέτουν τμήμα R&D είναι μόνο 361 από τις 1830 που αντιστοιχεί σε ποσοστό 19,7% των επιχειρήσεων και μάλιστα οι 204 από αυτές ανήκουν στην κατηγορία Β. Αυτό το φαινόμενο πιθανά παρουσιάζεται να μην επειδή υπάρχει καταρτισμένο προσωπικό να επανδρώσει το συγκεκριμένο τμήμα, αλλά δε στην κατηγορία Β επειδή καλύπτει μεγαλύτερο φάσμα ποσοστών κατοχής μεταπτυχιακού για τα ελληνικά δεδομένα(1-15%). Η κατανομή αυτών των επιχειρήσεων ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού γίνεται ως εξής: βλέπουμε ότι υπάρχει μία εμφανής καθοδική πορεία των θετικών απαντήσεων ανάλογα με το επίπεδο κατάρτισης. Δηλαδή, ποιοτικά(ποσοστιαία) οι επιχειρήσεις κατηγορίας Α έχουν τμήμα R&D σε ποσοστό 33,3%, της κατηγορίας Β σε ποσοστό 29,4%, της κατηγορίας Γ σε ποσοστό 11,3% και της κατηγορίας Δ σε ποσοστό μόλις 9%.

Σχήμα 4. Ραβδόγραμμα ύπαρξης τμήματος R&D σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης



Ο έλεγχος χ^2 όπως φαίνεται στον πίνακα επιβεβαιώνει ότι υπάρχει μεγάλη στατιστική σημαντικότητα: (Asymp. Sig <0,05).

Πίνακας 19. . Έλεγχος x-square για το επίπεδο εκπαίδευσης και την ύπαρξη τμήματος R&D

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	117,702 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	120,769	3	,000
Linear-by-Linear Association	102,607	1	,000
N of Valid Cases	1830		

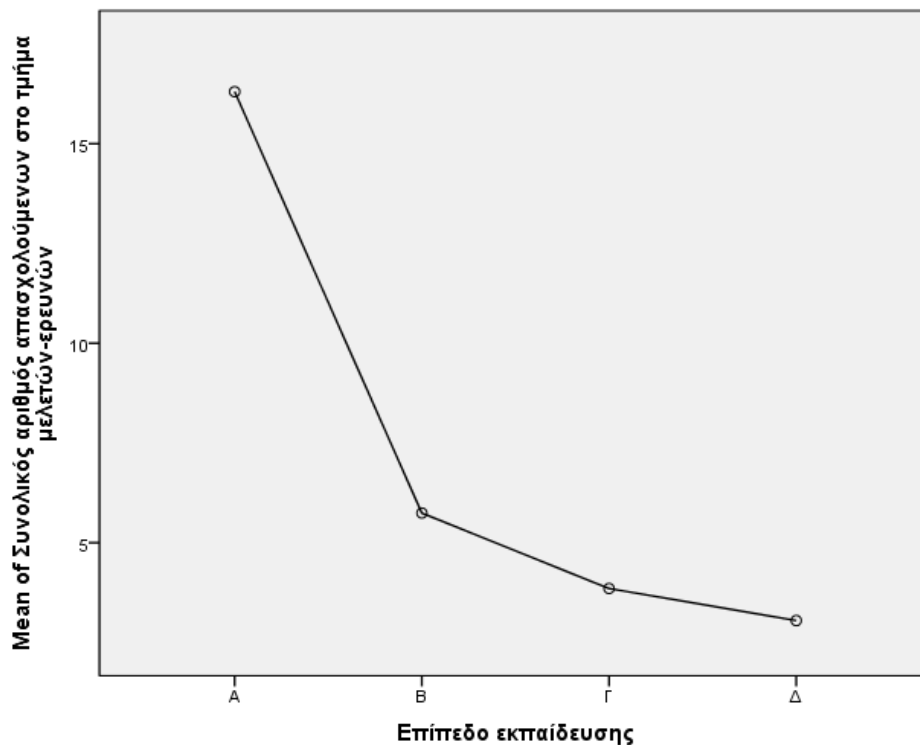
2.1 Αριθμός απασχολούμενων στο τμήμα R&D

Για να έχουμε μία καλύτερη εικόνα των αποτελεσμάτων όσον αφορά την έρευνα και ανάπτυξη στις ελληνικές επιχειρήσεις, εξετάζουμε και τη ποσοτική μεταβλητή του αριθμού που απασχολείται σε αυτό το τμήμα στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.

Πίνακας 20. Περιγραφικός πίνακας συνολικού αριθμού απασχολούμενων στο τμήμα μελετών-ερευνών ανά κατηγορία επιπέδου εκπαίδευσης

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
A	56	16,30	40,952	5,472
B	202	5,74	12,489	,879
Γ	54	3,85	4,992	,679
Δ	41	3,05	1,448	,226
Total	353	6,82	19,315	1,028

Σχήμα 5. Ιστόγραμμα συνολικού αριθμού απασχολούμενων στο τμήμα μελετών-ερευνών ανά κατηγορία επιπέδου εκπαίδευσης



Βλέπουμε στον περιγραφικό πίνακα(Πίνακας 20) ότι απασχολούνται συγκριτικά με τις άλλες κατηγορίες κατά μέσο όρο πολλοί περισσότεροι εργαζόμενοι της κατηγορίας Α(16,3%), λιγότεροι αναλογικά της κατηγορίας Β(5,74%) και ακόμα λιγότεροι της κατηγορίας Γ και Δ(3,85 και 3,05%).

Σύμφωνα με την ομοιογένεια του δείγματος ως προς την κανονική κατανομή κάνουμε πολλαλές συγκρίσεις των δεδομένων, ελέγχοντας το τεστ Tamhane. Και ο πίνακας 21 επιβεβαιώνει τη στατιστική σημαντικότητά τους (Sig. < 0,05).

Πίνακας 21. ANOVA Συνολικός αριθμός απασχολούμενων στο τμήμα μελετών-ερευνών

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6329,861	3	2109,954	5,891	,001
Within Groups	124993,170	349	358,147		
Total	131323,031	352			

Πίνακας 22. Πολλαπλές συγκρίσεις για το συνολικό αριθμός απασχολούμενων στο τμήμα μελετών-ερευνών ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

(I) Επίπεδο εκπαίδευσης		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	
Tamhane	A	B	10,561	5,543	,318
		Γ	12,452	5,514	,156
		Δ	13,255	5,477	,108
	B	Γ	1,891	1,111	,433
		Δ	2,694*	,907	,020
	Γ	Δ	,803	,716	,844
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.					

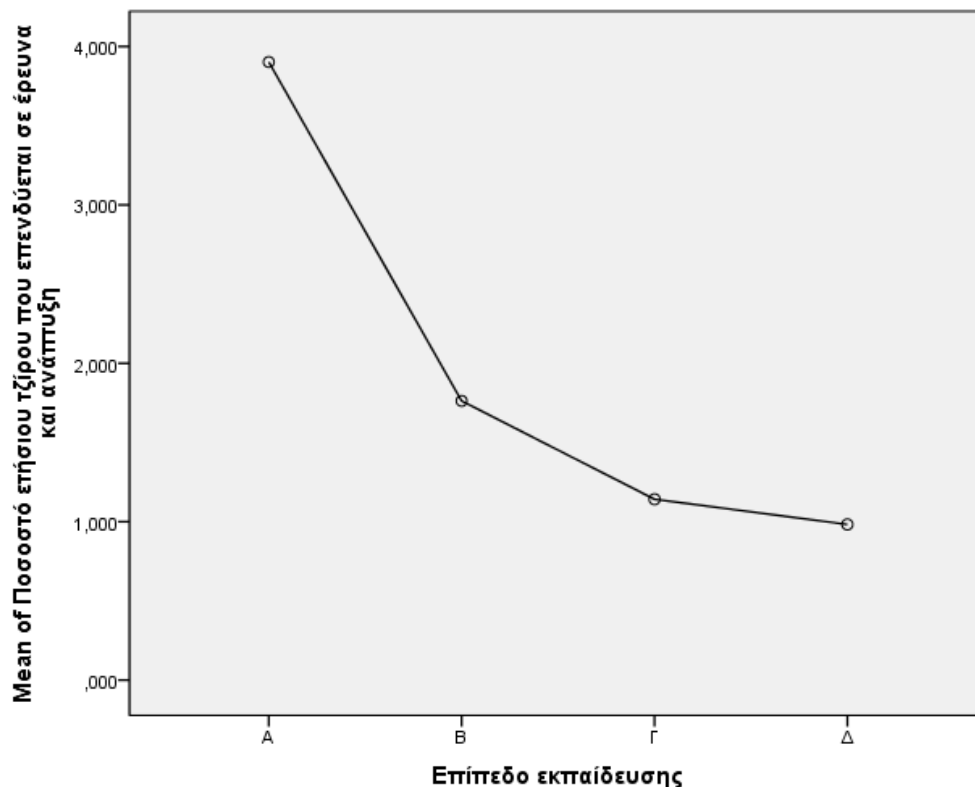
Ως προς τη σύγκριση των κατηγοριών εκπαίδευσης μεταξύ τους ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων στο τμήμα R&D, παρατηρείται αξιόλογο αποτέλεσμα σε αυτή της κατηγορίας Β με τη Δ. Παρατηρείται αισθητά μεγαλύτερος αριθμός

απασχολούμενων της κατηγορία Β στο συγκεκριμένο τμήμα σε σχέση με την κατηγορία Δ, το προσωπικό της πρώτης κατηγορίας επιχειρήσεων είναι κατά μέσο όρο 2694 μονάδες παραπάνω από της δεύτερης και μεγάλη απόκλιση στο επίπεδο εκπαίδευσης, από τη μία κατοχή μεταπτυχιακού και από την άλλη απόφοιτοι ΤΕΙ.

2.2 Ποσοστό ετήσιου τζίρου που επενδύεται στην Έρευνα και Ανάπτυξη

Εξετάζοντας κι άλλες μεταβλητές, όπως το ποσοστό του ετήσιου τζίρου της επιχείρησης που επενδύεται σε έρευνα και ανάπτυξη, μπορούμε να εκτιμήσουμε καλύτερα τη βαρύτητα που δίνεται σε αυτό τον τομέα σε σχέση με το συνολικό τζίρο ανά επιχείρηση και να έχουμε μία γενικότερη εικόνα για την ελληνική πραγματικότητα.

Σχήμα 6. Ιστόγραμμα ποσοστού του ετήσιου τζίρου που επενδύεται στην E&A ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης



Σύμφωνα με τον πίνακα ANOVA υπάρχει στατιστική σημαντικότητα της σχέσης που εξετάζεται(Πίνακας 23).

Σύμφωνα με την ομοιογένεια των αποτελεσμάτων εξετάζουμε το τεστ Tamhane(Πίνακας 24).

Πίνακας 23. ANOVA για ποσοστό του ετήσιου τζίρου που επενδύεται σε E&A

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1137,000	3	379,000	13,921	,000
Within Groups	45956,745	1688	27,226		
Total	47093,746	1691			

Πίνακας 24. Πολλαπλές συγκρίσεις για ποσοστό ετήσιου τζίρου που επενδύεται σε έρευνα και ανάπτυξη ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο εκπαίδευσης			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Tamhane	A	B	2,139540	,860572	,080
		Γ	2,760161*	,873036	,011
		Δ	2,919178	,872516	,006
	B	Γ	,620621	,261270	,102
		Δ	,779638*	,259525	,016
	Γ	Δ	,159017	,298263	,996

Όπως αναμένετο, υπάρχει στατιστική σημαντικότητα και ειδικότερα οι επιχειρήσεις που επενδύουν μεγαλύτερο ποσοστό του ετήσιου τζίρου σε E&A είναι οι κατηγορίες A με προβάδισμα, ακολουθούν οι Β,Γ,Δ, οι οποίες είναι πιο κοντά, όπως φαίνεται και από το αντίστοιχο διάγραμμα(Σχήμα 6).

3. Ερευνητικά έργα(ευρωπαϊκά και συγχρηματοδοτούμενα) που έχει συμμετάσχει η επιχείρηση την τελευταία διετία

Ενδεικτικό της καινοτομίας δεν είναι μόνο αν διαθέτει η επιχείρηση τμήμα έρευνας και ανάπτυξης και πόσοι απασχολούνται σε αυτό, αλλά και αν υπάρχει πρακτική εφαρμογή της εργασίας αυτής που δαπανάται σε αυτό τον τομέα σε κάθε επιχείρηση. Η ένταση της συμμετοχής μίας επιχείρησης σε ερευνητικά προγράμματα μπορεί να μας δείξει πόσο ενεργή είναι καινοτομικά.

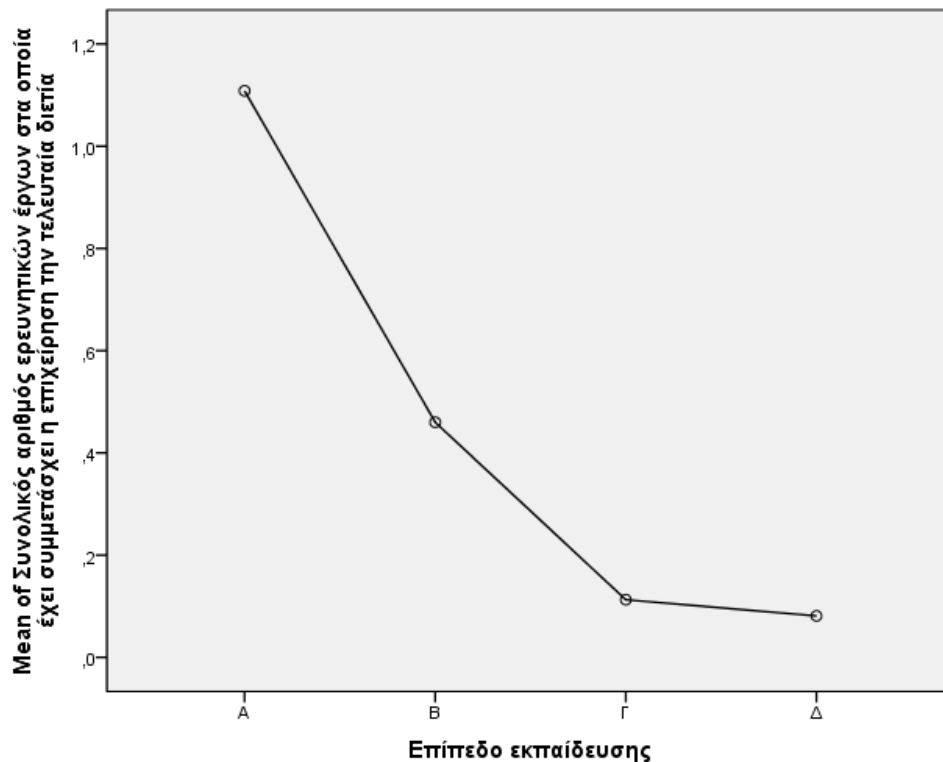
Σε αυτή την ερώτηση αποκρίθηκαν 1921 επιχειρήσεις.

Πίνακας 25. Περιγραφικός πίνακας του συνολικού αριθμού ερευνητικών έργων στα οποία έχει συμμετάσχει η επιχείρηση την τελευταία διετία

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Κατηγορία Α	166	1,108	3,2845	,2549
Κατηγορία Β	649	,460	2,3743	,0932
Κατηγορία Γ	479	,113	,8155	,0373
Κατηγορία Δ	444	,081	,4584	,0218
Total	1738	,329	1,8594	,0446

Παρατηρούμε ότι ποιοτικά υπάρχει μία αναλογία στον αριθμό των προγραμμάτων και το επίπεδο εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού. Όσο υψηλότερο το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο περισσότερα ερευνητικά έργα. Αυτό φαίνεται και στο σχετικό διάγραμμα(Σχήμα 7).

Σχήμα 7. Ιστόγραμμα συνολικού αριθμού ερευνητικών έργων στα οποία έχει συμμετάσχει η επιχείρηση την τελευταία διετία ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης



Από τον πίνακα ANOVA (26) φαίνεται ότι υπάρχει κάποια στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των κατηγοριών επιχειρήσεων και της ερευνητικής τους δραστηριότητας. Επομένως, με βάση τον έλεγχο της ομοιογένειας των αποτελεσμάτων ελέγχουμε και με το τεστ Tamhane τα αποτελέσματα των πολλαπλών συγκρίσεων (Πίνακας 27).

Πίνακας 26. ANOVA για συνολικό αριθμό ερευνητικών έργων στα οποία έχει συμμετάσχει η επιχείρηση την τελευταία διετία ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	161,668	3	53,889	15,990	,000
Within Groups	5844,000	1734	3,370		
Total	6005,668	1737			

Οι επιχειρήσεις κατηγορίας Α συμμετέχουν σε περισσότερα ερευνητικά προγράμματα από τις επιχειρήσεις με κατηγορία Γ και λίγο περισσότερο από τις επιχειρήσεις με κατηγορία Δ. Οι επιχειρήσεις με κατηγορία Β, επίσης, συμμετέχουν περισσότερο από τις επιχειρήσεις με κατηγορία Γ και Δ αλλά σε μικρότερη συχνότητα. Επομένως, δεν παρατηρείται διακύμανση στα αποτελέσματα της σύγκρισης των ποσοστών κατοχής μεταπτυχιακού μεταξύ τους (Κατηγορίες Α και Β) παρά μόνο όταν συγκριθούν με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (Πίνακας 27).

Πίνακας 27. Πολλαπλές συγκρίσεις για συνολικό αριθμό ερευνητικών έργων στα οποία έχει συμμετάσχει η επιχείρηση την τελευταία διετία ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο εκπαίδευσης			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Tamhane	Α	Β	0,6485	0,2714	0,102
		Γ	,9957*	0,2576	0,001
		Δ	1,0274*	0,2559	0,001
	Β	Γ	,3472*	0,1004	0,003
		Δ	,3789*	0,0957	0
	Γ	Δ	0,0317	0,0431	0,976

4. Αιτήσεις για πατέντες στο εξωτερικό την τελευταία διετία

Μέχρι τώρα εξετάσαμε κάποια εσωτερικά στοιχεία των επιχειρήσεων που μπορούν να τις χαρακτηρίσουν ως καινοτόμες ή μη. Για να έχουν μεγαλύτερη αξία τα συμπεράσματά μας, όμως, θα εξετάσουμε και την «εξωτερική πολιτική» των επιχειρήσεων και την εξωστρέφεια των επιχειρήσεων. Δείκτης της εξωστρεφούς καινοτομίας μίας επιχείρησης είναι και η αίτηση ή μη για πατέντες στο εξωτερικό. Εδώ θα επεξεργαστούμε πρόσφατα στοιχεία από την τελευταία διετία.

Σε αυτή την ερώτηση απάντησαν 2019 από τις 2048 επιχειρήσεις.

Πίνακας 28. Crosstabulation αιτήσεων για πατέντες στο εξωτερικό κατά τη τελευταία διετία ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

		Αίτηση για πατέντες στο εξωτερικό κατά τη τελευταία διετία		Total
		Ναι	Όχι	
Επίπεδο εκπαίδευσης	A	11 6,4%	161 93,6%	172 100,0%
	B	45 6,6%	641 93,4%	686 100,0%
	Γ	11 2,2%	483 97,8%	494 100,0%
	Δ	3 ,6%	465 99,4%	468 100,0%
Total		70 3,8%	1750 96,2%	1820 100,0%

Ο έλεγχος χ^2 επιβεβαιώνει τη στατιστική σημαντικότητα(Πίνακας 29).

Πίνακας 29. Chi-square tests

Chi-Square Tests			
	Value	Df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	33,185 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	37,738	3	,000
Linear-by-Linear Association	29,098	1	,000
N of Valid Cases	1820		

Παρατηρούμε μία διακύμανση στα εν λόγω στοιχεία γιατί παρατηρούνται περισσότερες αιτήσεις για πατέντες στις επιχειρήσεις με κατηγορία Β παρά με κατηγορία Α, σε ποσοστιαίες μονάδες είναι μικρή η διαφορά αλλά υπάρχει. Σε σχέση με κατηγορία Γ (2,2%)και Δ που είναι μηδαμινό το ποσοστό των θετικών απαντήσεων(0,6%) είναι αισθητή η διαφορά των κατηγοριών Α και Β με ποσοστά 6,4 και 6,6 αντίστοιχα(Πίνακας 28).

5. Πιθανότητα υποβολής νέας/νέων αιτήσεων για πατέντες την τρέχουσα περίοδο

Αφού εξετάσαμε τη σχέση των αιτήσεων για πατέντες την τελευταία διετία με την , θα εξετάσουμε και για την τρέχουσα περίοδο για να ελέγξουμε την πρόοδο ή μη των επιχειρήσεων σε αυτό τον τομέα.

Πίνακας 30. Crosstabulation για πιθανότητα υποβολής νέας/νέων αιτήσεων για πατέντες την τρέχουσα περίοδο ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

		Υποβολή αιτήσεων για πατέντες κατά την τρέχουσα περίοδο		Total
		Ναι	Όχι	
Επίπεδο εκπαίδευσης	A	11 6,7%	154 93,3%	165 100,0%
	B	44 6,6%	622 93,4%	666 100,0%
	Γ	13 2,6%	479 97,4%	492 100,0%
	Δ	8 1,8%	446 98,2%	454 100,0%
Total		76 4,3%	1701 95,7%	1777 100,0%

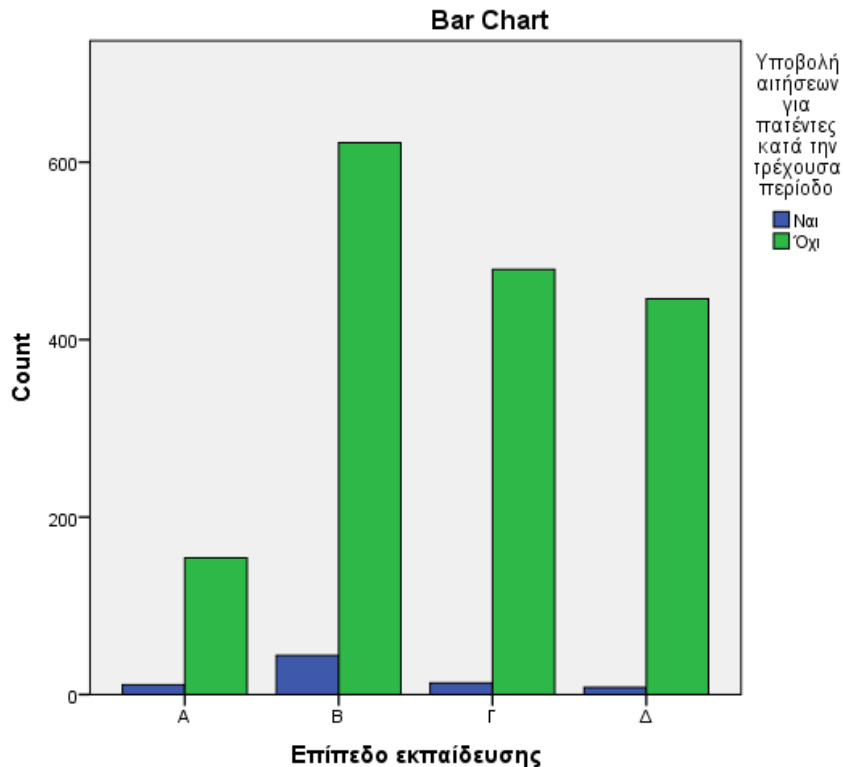
Πίνακας 31. Chi-square test Αίτηση για πατέντες την τρέχουσα περίοδο και επίπεδο εκπαίδευσης

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,355 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	22,238	3	,000
Linear-by-Linear Association	18,330	1	,000
N of Valid Cases	1777		

Παρατηρούμε ότι έχει στατιστικά σημασία η σχέση αυτή (Πίνακας 31). Τα ποσοστά κυμαίνονται στα επίπεδα της τελευταίας διετίας με μικρή χρονολογική απόκλιση. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις απάντησαν θετικά σε ποσοστό 6,7% η Α κατηγορία, οριακά όμοια 6,6% η Β κατηγορία, 2,6% η Γ κατηγορία και 1,8% η Δ

κατηγορία(Πίνακας 30). Αυτό φαίνεται και στο αντίστοιχο ραβδόγραμμα(Σχήμα).

Σχήμα 8. Αίτηση για πατέντες την τρέχουσα περίοδο ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης



6. Δημιουργία νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων ή υπηρεσιών

Αν μια επιχείρηση δημιουργεί νέα ή βελτιώνει σημαντικά τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες της όχι μόνο δείχνει σημεία καινοτομίας αλλά και στηρίζεται στους δικούς της πόρους για να την επιτύχει. Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί ένα σημαντικό πόρο της επιχείρησης και εξετάζοντας τη σχέση του εκπαιδευτικού επιπέδου του ανθρώπινου δυναμικού με τη δημιουργία ή βελτίωση των ιδίων προϊόντων ή υπηρεσιών δείχνει την ποιότητα, την αυτονομία και την εξέλιξη της επιχείρησης.

Πίνακας 32. Crosstabulation Δημιουργία νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων ή υπηρεσιών ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

		Δημιουργία νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων ή υπηρεσιών		Total
		Ναι	Όχι	
Επίπεδο εκπαίδευσης	A	97 55,4%	78 44,6%	175 100,0%
	B	317 46,3%	367 53,7%	684 100,0%
	Γ	153 31,2%	338 68,8%	491 100,0%
	Δ	145 31,5%	316 68,5%	461 100,0%
Total		712 39,3%	1099 60,7%	1811 100,0%

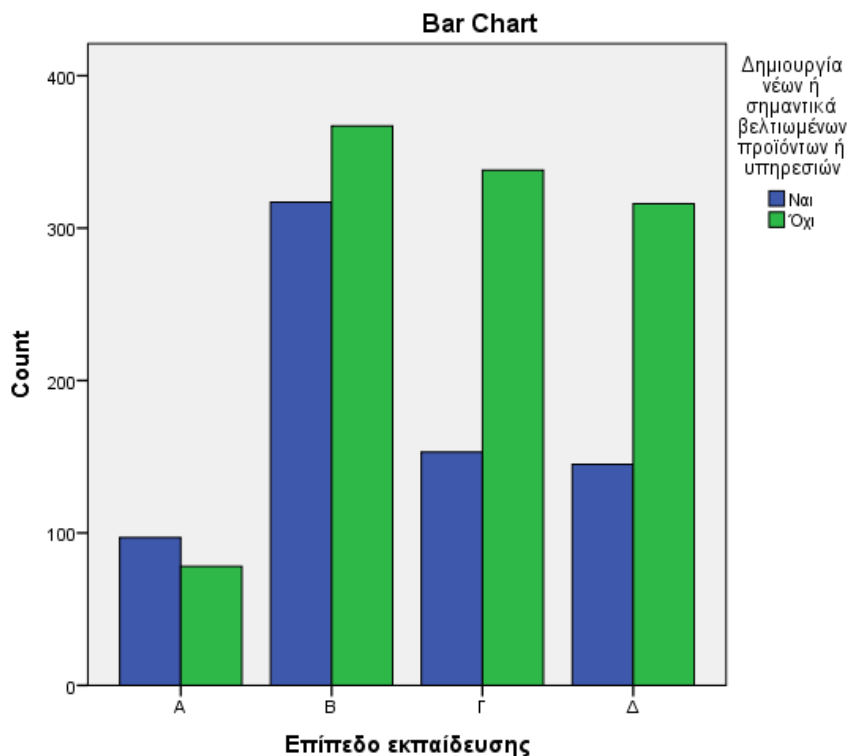
Από την επεξεργασία του δείγματος προέκυψε ότι το 39,3% των επιχειρήσεων, που είναι ένα πολύ σημαντικό ποσοστό, δημιούργησε ή βελτίωσε. Ειδικά, η κατηγορία Α των επιχειρήσεων είχε θετική απόκριση σε ποσοστό πάνω από 50%(55,4%), η Β λίγο κάτω από 50%(46,3%) και οι κατηγορίες Γ και Δ πιο μειωμένα ποσοστά (31,2 και 31,5 αντίστοιχα). Γενικά, αυτό δείχνει ότι όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων τόσο περισσότερο δημιουργικές και άρα καινοτόμες προκύπτουν οι ίδιες οι επιχειρήσεις(Πίνακας 32).

Πίνακας 33. Chi-Square Tests* Δημιουργία νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων ή υπηρεσιών ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	58,839 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	58,810	3	,000
Linear-by-Linear Association	49,863	1	,000
N of Valid Cases	1811		

Παρατηρείται μεγάλη στατιστική σημαντικότητα της καινοτομίας προϊόντος ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού (Πίνακας 33) Σχηματικά αυτό φαίνεται και στο σχετικό ραβδόγραμμα (Σχήμα 9).

Σχήμα 9. Ραβδόγραμμα για δημιουργία νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων ή υπηρεσιών ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης



7. Εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν παραγωγικές διαδικασίες ή διεργασίες

Αντίστοιχα με την εισαγωγή νέων προϊόντων ή υπηρεσιών, η εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν παραγωγικές διαδικασίες ή διεργασίες χαρακτηρίζουν μία επιχείρηση καινοτόμο και ειδικά στην παραγωγική διαδικασία ή αλυσίδα παραγωγής.

Στο ερώτημα αποκρίθηκαν οι 1807 από τις 2048 επιχειρήσεις και η συσχέτιση

κρίθηκε στατιστικά σημαντική από το χ^2 test(Πίνακας 34).

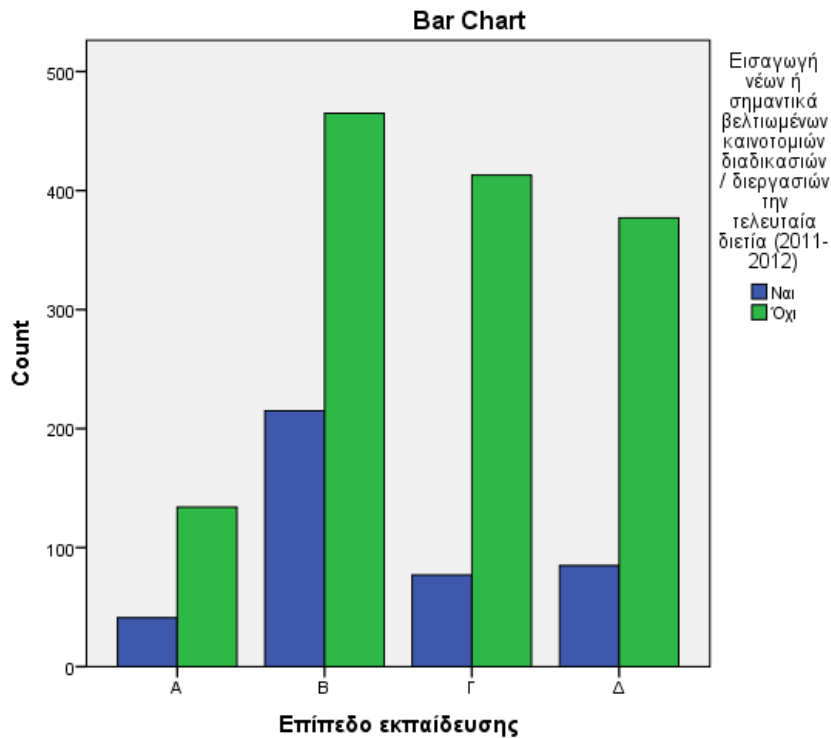
Πίνακας 34. Chi-square tests*Η εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν παραγωγικές διαδικασίες ή διεργασίες ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	48,530 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	48,283	3	,000
Linear-by-Linear Association	21,956	1	,000
N of Valid Cases	1807		

Πίνακας 35. Crosstabulation* Επίπεδο εκπαίδευσης - Εισαγωγή νέων ή σημαντικά βελτιωμένων καινοτομιών διαδικασιών / διεργασιών

		Εισαγωγή νέων ή σημαντικά βελτιωμένων καινοτομιών διαδικασιών / διεργασιών την τελευταία διετία (2011-2012)		Total
		Ναι	Όχι	
Επίπεδο εκπαίδευσης	A	41 23,4%	134 76,6%	175 100,0%
	B	215 31,6%	465 68,4%	680 100,0%
	Γ	77 15,7%	413 84,3%	490 100,0%
	Δ	85 18,4%	377 81,6%	462 100,0%
Total		418 23,1%	1389 76,9%	1807 100,0%

Σχήμα 10. Ραβδόγραμμα Επίπεδο εκπαίδευσης - Εισαγωγή νέων ή σημαντικά βελτιωμένων καινοτομιών διαδικασιών / διεργασιών



Υπάρχει στατιστική σημασία στα ποσοστά ανά κατηγορία(Πίνακας 34). Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις με προσωπικό κατηγορίας Β έχει το μεγαλύτερο ποσοστό εισαγωγής νέων/βελτιωμένων διαδικασιών ή διεργασιών(31,6%) έναντι των αντιστοίχων της κατηγορίας Α(23,4%), Γ(15,7%) και Δ (15,7%) επειδή περιλαμβάνει το μεγαλύτερο μερίδιο ποσοτικά των κατόχων μεταπτυχιακού(Σχήμα 10).

8. Εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν την οργάνωση, την εμπορία ή το marketing

Παρατηρείται στατιστική σημαντικότητα (Πίνακας 36). Το παράδοξο είναι, στη συγκεκριμένη περίπτωση, ότι υπάρχει αισθητά μεγαλύτερο ποσοστό εισαγωγής νέων ή σημαντικά βελτιωμένων καινοτομιών/οργάνωσης/εμπορίας ή/και marketing στις επιχειρήσεις με κατηγορία Β (35,9%) έναντι αυτών με κατηγορία Α (30,2%). Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται και μεταξύ των κατηγοριών Γ (22,6%) και Δ (26,5%). Προφανώς, ως αναμενόταν οι επιχειρήσεις με κατηγορίες Α και Β εισάγουν περισσότερη καινοτομία από τις επιχειρήσεις με κατηγορίες Γ και Δ (βλ. Πίνακα 36, Σχήμα 11).

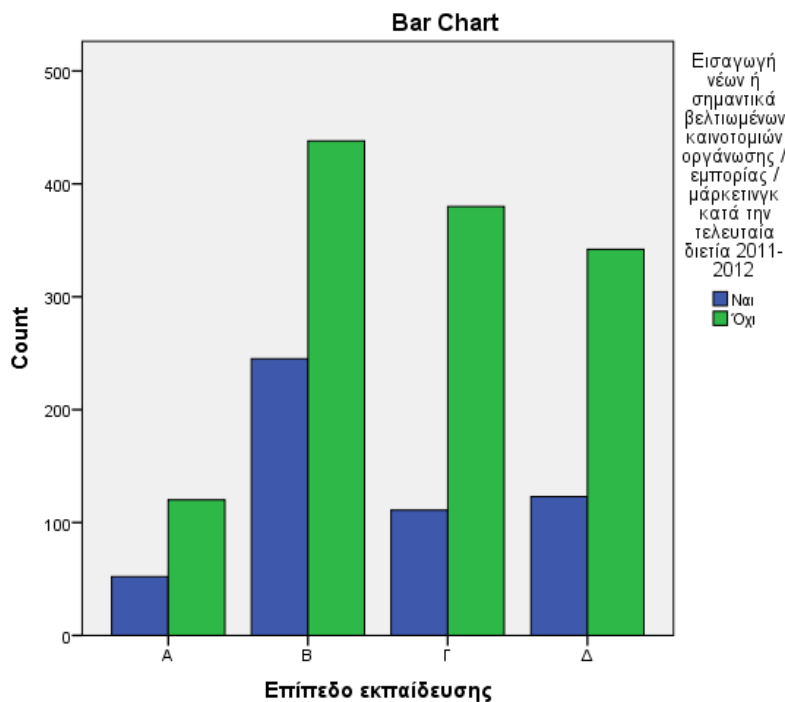
Πίνακας 36. Crosstabulation* Επίπεδο εκπαίδευσης-Εισαγωγή νέων ή σημαντικά βελτιωμένων καινοτομιών οργάνωσης / εμπορίας / μάρκετινγκ

		Εισαγωγή νέων ή σημαντικά βελτιωμένων καινοτομιών οργάνωσης / εμπορίας / μάρκετινγκ κατά την τελευταία διετία 2011-2012		Total
		Ναι	Όχι	
Επίπεδο εκπαίδευσης	A	52 30,2%	120 69,8%	172 100,0%
	B	245 35,9%	438 64,1%	683 100,0%
	Γ	111 22,6%	380 77,4%	491 100,0%
	Δ	123 26,5%	342 73,5%	465 100,0%
Total		531 29,3%	1280 70,7%	1811 100,0%

Πίνακας 37. Chi-square tests* Εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν την οργάνωση, την εμπορία ή το marketing-Εκπαιδευτικό επίπεδο

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26,737 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	26,796	3	,000
Linear-by-Linear Association	10,877	1	,001
N of Valid Cases	1811		

Σχήμα 11. Ραβδόγραμμα για εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν την οργάνωση, την εμπορία ή το marketing-Εκπαιδευτικό επίπεδο



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΝΟΨΗ

Στόχος της εργασίας αυτής ήταν να μελετήσουμε πώς το ανθρώπινο δυναμικό των ελληνικών επιχειρήσεων επιδρά στην καινοτομική και οικονομική επίδοσή τους. Εργαστήκαμε δίνοντας ιδιαίτερη βαρύτητα στη διάρθρωση του ανθρώπινου δυναμικού ως προς την εκπαιδευτική του κατάρτιση, διότι από τα στοιχεία που είχαμε, φάνηκε σημαντικός παράγοντας επιρροής. Αυτές οι συνθήκες λειτούργησαν ως η αρχική μας υπόθεση, η οποία και επιβεβαιώθηκε μετά τη σχετική επεξεργασία.

Τα συμπεράσματα θα κατηγοριοποιηθούν ως προς αυτά που αφορούν την οικονομική επίδοση των επιχειρήσεων και εκείνα που αφορούν την καινοτομία.

Μία γενική παρατήρηση που αξίζει να σημειώσουμε είναι ότι το ανθρώπινο δυναμικό των ελληνικών επιχειρήσεων χαρακτηρίζεται κατά μέσο όρο από αρκετά ισχυρό εκπαιδευτικό υπόβαθρο με βάση την κατηγοριοποίηση που έχουμε κάνει, αλλά μόνο ένα μικρό ποσοστό ανήκει στην «αφρόκρεμα» των επιχειρήσεων (Κατηγορία Α), σύμφωνα με τη διεθνή κατάσταση στον επιχειρηματικό κόσμο (Πίνακας 7).

Πρώτα, θα ασχοληθούμε με τα συμπεράσματα ως προς την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων.

Οικονομική επίδοση

Λαμβάνοντας υπόψιν το όχι και τόσο ευνοϊκό οικονομικό περιβάλλον της Ελλάδας τα τελευταία χρόνια, τα αποτελέσματα που εξάγαμε δείχνουν μία προσπάθεια των επιχειρήσεων να γίνουν ολοένα πιο εξωστρεφείς και να προσαρμοστούν με τα μέσα που διαθέτουν στις συνθήκες και τις απαιτήσεις της αγοράς.

Αυτό που έχει σημασία να προσέχουμε στην παρατήρηση των αποτελεσμάτων δεν είναι μόνο τα απόλυτα νούμερα, αλλά κυρίως η εξέλιξη των οικονομικών μεγεθών που μας δείχνουν μία καλύτερη εικόνα της κατάστασης των επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα εδώ είναι αρκετά θετικά καθώς δείχνουν αύξηση των εξαγωγών και χρονικά και ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης του προσωπικού. Εν συνεχεία, αύξηση παρατηρείται παράλληλα και στα κέρδη των επιχειρήσεων, γεγονός που πιθανά οφείλεται στην εξωστρέφειά τους (γενική αύξηση των εξαγωγών) και στο βάρος που έχει δοθεί στην «ποιότητα» του ανθρώπινου δυναμικού. Η αύξηση αυτή οφείλεται και στις καινοτομικές επιδόσεις των επιχειρήσεων που θα αναλυθούν εκτενώς παρακάτω.

Καινοτομική επίδοση

Εδώ είναι ξεκάθαρη η θετική επίδραση της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού από τα αποτελέσματα της επεξεργασίας. Όπως ήταν αναμενόμενο, όσο υψηλότερη ποιοτικά είναι η εκπαίδευση του προσωπικού τόσο περισσότερα στοιχεία καινοτομίας παρουσιάζει η επιχείρηση.

Η διαφοροποίηση στα αποτελέσματα για τις πηγές απόκτησης και αξιοποίησης της γνώσης των επιχειρήσεων, επομένως, παρατηρείται στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα σε μεγαλύτερο βαθμό. Η πηγή αυτή είναι που μπορεί να αξιοποιηθεί περισσότερο καινοτομικά και αυτή την αξιοποίηση δεν μπορούν να την επιτύχουν όλες οι επιχειρήσεις. Η απόκλιση είναι περισσότερο ποιοτική μεταξύ των επιχειρήσεων που διαθέτουν προσωπικό με μεταπτυχιακό ή όχι. Δηλαδή, δεν υπάρχει αξιοσημείωτη διαφορά ως προς αυτή την πηγή μεταξύ των επιχειρήσεων κατηγορίας Α και Β ούτε μεταξύ Γ και Δ.

Οι επιχειρήσεις κατηγορίας Α και Β διαθέτουν τμήμα Έρευνας και Ανάπτυξης στην Ελλάδα και ανήκουν στατιστικά στην ελίτ των επιχειρήσεων. Τα ελληνικά δεδομένα διαφέρουν από άλλες χώρες, όπου οι τοπικές επιχειρήσεις διαθέτουν τμήμα Ε&Α ανεξαρτήτως αν ανήκουν σε καινοτόμο δυναμικά κλάδο ή όχι. Παρατηρούμε μία διάκρισή τους ως προς την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή υπάρχουν επιχειρήσεις που έχουν εξειδίκευση σε κάποιο πιο καινοτόμο τομέα και διαθέτουν πιο υψηλά εκπαιδευμένο προσωπικό έναντι άλλων που παράγουν πιο μαζικά βιομηχανοποιημένα προϊόντα και επικεντρώνονται στην απόκτηση «εργατικών χεριών».

Ως προς το προσωπικό του τμήματος Έρευνας και Ανάπτυξης μπορούμε να συμπεράνουμε ότι αποτελείται στην πλειοψηφία του από δυναμικό Α και Β κατηγορίας. Το ποσοστό του τζίρου, επομένως, που επενδύεται σε Ε&Α είναι μεγαλύτερο στις επιχειρήσεις κατηγορίας Α σε σχέση με όλες τις άλλες και στις επιχειρήσεις κατηγορίας Β σε σχέση με τις Γ και Δ.

Υπάρχει συνάφεια μεταξύ του τμήματος Ε&Α και τη συμμετοχή των επιχειρήσεων σε ερευνητικά έργα, καθώς δείχνει πόσο δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις ως προς την καινοτομία. Οι κατηγορίες επιχειρήσεων Γ και Δ ως προς τη συμμετοχή τους σε ερευνητικά έργα θα χαρακτηρίζονταν μάλλον στάσιμες καινοτομικά, ενώ οι επιχειρήσεις κατηγορίας Α επιδεικνύουν ιδιαίτερη καινοτομική δυναμικότητα με μεγάλη διαφορά στα στατιστικά αποτελέσματα. Η κατηγορία έχει και αυτή σημαντικό προβάδισμα συμμετοχών σε σχέση με τις κατηγορίες Γ και Δ.

Ο αριθμός αιτήσεων για πατέντες στο εξωτερικό δίνουν μία καλή εικόνα της εξωστρέφειας των επιχειρήσεων, καθώς διατηρούνται σύμφωνα με τη χρονική μελέτη σε σταθερό επίπεδο. Αξιοσημείωτο είναι ότι εδώ δεν υπάρχει ουσιαστικά διαφοροποίηση μεταξύ των κατηγοριών Α και Β, αλλά υπάρχει προφανώς μεταξύ αυτών και της κατηγορίας Γ και περισσότερο της Δ, όπου τα νούμερα είναι σχεδόν μηδενικά. Επομένως, και οι επιχειρήσεις μέτριας έντασης γνώσης που μπορούν να χαρακτηριστούν αυτές της Γ κατηγορίας υπερτερούν καινοτομικά σε αυτό τον τομέα έναντι αυτών της χαμηλής έντασης γνώσης (Κατηγορία Δ).

Εν κατακλείδι, η καινοτομία των επιχειρήσεων ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού εξετάστηκε και στην εισαγωγή καινοτομιών. Η ανάλυση έχει κατηγοριοποιηθεί στη δημιουργία νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων ή υπηρεσιών, στην εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν παραγωγικές διαδικασίες ή διεργασίες και στην εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν την οργάνωση, την εμπορία ή το marketing. Αυτή η κατηγοριοποίηση έγινε γιατί δε χαρακτηρίζονται όλες οι «απόπειρες» καινοτομίας από τον ίδιο βαθμό δυσκολίας ή σημαντικότητας.

Ως προς όλες τις κατηγορίες έχει επιδράσει το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης του προσωπικού εμφανώς θετικά ως προς την εισαγωγή καινοτομιών. Πολύ θετικό

στοιχείο είναι τα υψηλά ποσοστά στη δημιουργία νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων ή υπηρεσιών. Πρόκειται για μία σημαντική ένδειξη προσπάθειας για καινοτομία από επιχειρήσεις κατηγορίας Α(55%) και λιγότερο της Β(46%). Εντούτοις, οι επιχειρήσεις κατηγορίας Γ και Δ κυμαίνονται σε όχι πολύ χαμηλότερα ποσοστά (περίπου 31%), χωρίς να σημειώνουν διαφοροποίηση μεταξύ τους. Η εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν παραγωγικές διαδικασίες/διεργασίες τώρα είναι δύσκολα επιτεύξιμη γιατί επεμβαίνει στη γραμμή παραγωγής και αυτό είναι πολυέξοδο και απαιτεί σημαντικό οικονομικό κεφάλαιο. Με δεδομένο αυτό παρατηρούμε ότι τα ποσοστά εισαγωγής καινοτομιών αυτού του είδους είναι χαμηλότερα σε όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων συγκριτικά με τα άλλα είδη καινοτομιών. Αλλά και εδώ βλέπουμε ποσοστιαίο προβάδισμα των επιχειρήσεων κατηγορίας Α και ιδιαίτερα της Β σε σχέση με τις Γ και Δ που είναι χαμηλότερης εκπαιδευτικής κατάρτισης. Τέλος, η καινοτομία εμπορίας, οργάνωσης ή marketing μπορεί να χαρακτηριστεί ως χαμηλής δυναμικότητας και δυσκολίας, καθώς δεν είναι πολυδάπανη, είναι εύκολα εφαρμόσιμη και δεν απαιτεί ιδιαίτερα εξειδικευμένη γνώση. Επομένως, η εισαγωγή της βλέπουμε από τα αποτελέσματα ότι βρίσκει έδαφος στην κατηγορία Β περισσότερο από την Α(35,9% έναντι 30,2%) και στην κατηγορία Δ περισσότερο από τη Γ(26,5% έναντι 22,6%), γεγονός που επιβεβαιώνει τις υποθέσεις μας και συμπεραίνουμε ότι και με όχι τόσο καταρτισμένο ή ανειδίκευτο προσωπικό μπορεί να υπάρξει καινοτομία στην Ελλάδα, αλλά όχι ριζική (radical innovation) ή μεγάλης δυναμικότητας.

Βιβλιογραφία

- [1] ΙΔΡΥΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ(ΙΟΒΕ), REMACO A.E. Σύμβουλοι Επιχειρήσεων & Ανάπτυξης, «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ,» Στέγη Ελληνικών Βιομηχανιών, Αθήνα, 2013.
- [2] Β. ΚΩΣΤΟΥΛΑΣ, «Η καινοτομία σε απλά ελληνικά,» *Naftemporiki*, 12 3 2014.
- [3] «Η Ελληνική Οικονομία 1/14 Τριμηνιαία Έκθεση, Τεύχος 75,» Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών(ΙΟΒΕ), Αθήνα, 4/2014.
- [4] ΙΟΒΕ, «Τριμηνιαία έκθεση,» Αθήνα, 4/2015.
- [5] Oslo Manual, Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, 3rd Edition., 2005.
- [6] S. J., Schumpeter, J. (1965), *The Theory of Economic Development: An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*, 1965.
- [7] J. Schumpeter, *Economic Theory and Entrepreneurial History, Explorations in enterprise*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 1965.
- [8] K. Wakelin, «Innovation and export behaviour at the firm level,» *Research Policy*, αρ. 26, pp. 829-841, 1998.
- [9] Τ. Χ. Ιωαννίδης, «Η επιχειρηματικότητα στα πρόθυρα της κρίσης: Η έρευνα του GEM,» ΙΟΒΕ, 2010.
- [10] D. U. M. P.-O. Andreu Turró, «Culture and innovation: The moderating effect of cultural,» *Technological Forecasting & Social Change*, αρ. 88, p. 360–369, 2014.
- [11] P. B. Leo Sleuwaegena, «Creativity and regional innovation: Evidence from EU regions,» *Research Policy*, αρ. 43, pp. 1508-1522, 2014.

- [12] S. B. D. N. D. M. Andreea MAIER, «Innovation by developing human resources, ensuring the competitiveness and success of the organization,» *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, αρ. 109, pp. 645-648, 2014.
- [13] J.-W. H. Chung-Jen Chen, «Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity,» *Journal of Business Research* , αρ. 62, pp. 104-114, 2009.
- [14] M. V. Mary O’Mahon, «R&D, knowledge spillovers and company productivity performance,» *Research Policy* , αρ. 38, pp. 35-44, 2009.
- [15] L. G. Massimo G. Colombo, «Founders’ human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view,» *Research Policy*, αρ. 34, pp. 795-816, 2005.
- [16] S. K. S. Rajshree Agarwala, «Knowledge sources of entrepreneurship: Firm formation by academic, user and employee innovators,» *Research Policy*, αρ. 43, pp. 1109-1133, 2014.
- [17] D. P. Francesca Visintin, «Founding team composition and early performance of university—Based spin-off companies,» *Technovation*, αρ. 34, pp. 31-43, 2014.
- [18] R. Z. Paige Ouimet, «Who works for startups? The relation between firm age, employee age and growth,» *Journal of Financial Economics*, αρ. 112, pp. 386-407, 2014.
- [19] Z. B. Jean-Pierre Huiban, «Innovation and the Quality of Labour».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΕΒ

**ΙΔΡΥΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ &
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ**

Τσάμη Καρατάσου 11, 11742 Αθήνα

Τηλ.: 210 92 11 200-10, Fax: 210 92 33 977

**ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ –
ΣΧΟΛΗ ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ -
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ &
ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

Ηρώων Πολυτεχνείου 9, Ζωγράφου 157 80, Αθήνα,

Τηλ.: 210 7723058, Fax: 210 7723304

ΕΡΓΟ:

**ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ
ΣΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ
ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Πακέτο Εργασίας Α2.β: Ανάπτυξη Εργαλείων Εμπειρικής Έρευνας

Παραδοτέο Π2.β: Ερωτηματολόγια και άξονες συζήτησης με επιχειρήσεις

Αναθέτουσα Αρχή



Επανυποβολή

Φεβρουάριος, 2013



**ΙΔΡΥΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ &
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ**
Τσάμη Καρατάσου 11, 11742 Αθήνα,
Τηλ.: 210 9211200, Fax: 210 92 33 977

**Ε.Μ.ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ – ΣΧΟΛΗ ΧΗΜΙΚΩΝ
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ - ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ
& ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**
Ηρ. Πολυτεχνείου 9, 15780 Ζωγράφου, Τηλ.: 210
7723058,
Fax: 210 7723304

ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΣΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ & ΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΥΤΟΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ (11947279)

- Παρακαλούμε ακολουθείστε προσεκτικά τις οδηγίες κάθε ερώτησης, **κυκλώνοντας τον αριθμό** στο τετράγωνο που αντιστοιχεί στη δική σας γνώμη/επιλογή. Αν δεν επιθυμείτε να απαντήσετε σε κάποια ερώτηση μπορείτε να την αφήσετε κενή. Σε περίπτωση που προτιμήσετε τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από ερευνητή της εταιρείας, με τηλεφωνική συνέντευξη, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μας (210-7575 000, κα Ειρήνη Πρέζα).
- Το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο μπορεί να επιστραφεί από εσάς, με έναν από τους ακόλουθους τρόπους:
 - 1) με FAX, στον αριθμό: 210-7575 100,
 - 2) με e-mail, στην ηλεκτρονική διεύθυνση: survey@publicissue.gr,
 - 3) με courier ΓΕΝΙΚΗ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΗ και χρέωση της εταιρείας μας, υπ' όψιν κας Μαίρης Αντωνοκοπούλου.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση, ή απορία σας μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μας. Σας ευχαριστούμε προκαταβολικά για το χρόνο που θα διαθέσετε προκειμένου να απαντήσετε στις ερωτήσεις μας.

A. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ

Σε γενικές γραμμές, πώς θα χαρακτηρίζατε τα κυριότερα προϊόντα, ή τις υπηρεσίες που προσφέρει η επιχείρησή σας στην αγορά; Είναι...

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
«Τυποποιημένα προϊόντα/υπηρεσίες, που απευθύνονται σε μαζικές αγορές, με χαμηλό κόστος παραγωγής»;	1	2
«Προϊόντα/υπηρεσίες που απευθύνονται σε μικρά, εξειδικευμένα τμήματα της αγοράς (niche markets)»;	1	2
«Προϊόντα /υπηρεσίες υψηλής διαφοροποίησης ως προς τον ανταγωνισμό»;	1	2

Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι αποτελούν μέρος της εταιρικής στρατηγικής σας οι ακόλουθες επιχειρηματικές κινήσεις;

ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ 1-5, ΟΠΟΥ 1 ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 5 ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ

	Καθόλου				Σε μεγάλο βαθμό
«Η αύξηση του μεριδίου αγοράς με τα ίδια προϊόντα/υπηρεσίες, στις υφιστάμενες αγορές»;	1	2	3	4	5

	«Η διείσδυση σε νέες αγορές με τα ίδια προϊόντα, ή και υπηρεσίες»;	1	2	3	4	5
	«Η αύξηση των πωλήσεων με νέα προϊόντα/υπηρεσίες»;	1	2	3	4	5
	«Ο εντοπισμός νέων, μικρών ή ιδιαίτερων τομέων αγοράς (niche markets) στις υφιστάμενες αγορές δραστηριοποίησης της επιχείρησής σας»;	1	2	3	4	5
	«Ο επαναπροσδιορισμός των τομέων δραστηριοποίησης της επιχείρησής σας»;	1	2	3	4	5
	«Η πραγματοποίηση εξαγορών / συγχωνεύσεων»;	1	2	3	4	5
	«Η καθετοποιημένη δραστηριότητα, δηλαδή η επέκταση σε προηγούμενα ή επόμενα στάδια της αλυσίδας (π.χ. παραγωγή πρώτων υλών, μεταποίηση διανομή κλπ)»;	1	2	3	4	5
	«Η επέκταση της επιχείρησης οριζόντια σε άλλους κλάδους»;	1	2	3	4	5

Σε ποιο βαθμό θα λέγατε ότι παίζουν ρόλο στην επιλογή προμηθευτών της επιχείρησής σας τα ακόλουθα κριτήρια;

ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ 1-5, ΟΠΟΥ 1 ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 5 ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ

	Καθόλου					Σε μεγάλο βαθμό
«Η ποιότητα των πρώτων υλών»;	1	2	3	4	5	
«Η συνέπεια στους χρόνους παράδοσης»;	1	2	3	4	5	
«Οι όροι πίστωσης»;	1	2	3	4	5	
«Οι τιμές»;	1	2	3	4	5	

Στην επιχείρησή σας, εκτός από βασικό πληροφοριακό εξοπλισμό (πχ χρήση MS Office)...

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Χρησιμοποιείτε Ολοκληρωμένα Πληροφοριακά Συστήματα, όπως CRM, ERP;	1	2
Πιστοποιημένο σύστημα περιβαλλοντικής διαχείρισης (όπως π.χ. ISO 14001 του 2004, EMAS);	1	2
Πιστοποιημένο σύστημα διαχείρισης υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία (όπως π.χ. OHSAS 18001 ή ΕΛΟΤ 18-01);	1	2

Στην επιχείρησή σας, χρησιμοποιείτε συστηματικά κάποιες από τις παρακάτω πρακτικές οργάνωσης που ακολουθούν οι επιχειρήσεις;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
«Πρακτικές απόκτησης πολλαπλών δεξιοτήτων (multi skilling)»;	1	2
«Πρακτικές τηλεργασίας»;	1	2
«Πρακτικές μερικής απασχόλησης»;	1	2
«Πρακτικές διευθέτησης χρόνου εργασίας»;	1	2
«Πρακτικές εναλλαγής σε θέσεις μέσα στην επιχείρηση (job-rotation)»;	1	2

ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ 1-5, ΟΠΟΥ 1 ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 5 ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ

	Καθόλου				Σε μεγάλο βαθμό
«Η επιχείρησή σας σε ποιο βαθμό χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες συμβούλου για την οργάνωσή της»;	1	2	3	4	5
«Για την πρόσληψη και αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού»;	1	2	3	4	5
«Για την υλοποίηση έρευνας αγοράς»;	1	2	3	4	5
«Για τη διερεύνηση των αναγκών σε νέες τεχνολογίες και την απόκτηση/ενσωμάτωσή τους»;	1	2	3	4	5

B. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ & ΑΓΟΡΑ

Την τελευταία διετία, 2011-2012, περίπου τι δαπάνη για επενδύσεις* έκανε, συνολικά, η επιχείρησή σας στην Ελλάδα; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΞΙΑ ΣΕ ΕΥΡΩ – ΕΑΝ ΔΕΝ ΕΧΕΤΕ ΚΑΝΕΙ ΕΠΕΝΔΥΣΗ, ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ (0) & ΠΡΟΧΩΡΗΣΤΕ ΕΡ.30	(€)
--	-----

***ΜΕ ΤΟΝ ΟΡΟ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΕΝΝΟΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΔΑΠΑΝΕΣ ΓΙΑ ΑΓΟΡΑ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ, ΝΕΟΥ Η ΠΡΟΣ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ, ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΩΝ ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΓΗΠΕΔΩΝ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΝΕΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΕΠΕΚΤΑΣΗ Η ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΠΑΛΑΙΩΝ.**

Από τη συνολική αξία των επενδύσεων που υπολογίζετε, <u>περίπου</u> τι ποσοστό % αντιστοιχεί σε κάθε κατηγορία δαπανών:...	(ποσοστό % στο σύνολο της επένδυσης)
ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟΥΝ ΣΕ ΚΑΘΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Αγορά νέου ή αντικατάσταση υφιστάμενου κεφαλαιουχικού εξοπλισμού	(1)
Εισαγωγή νέων μεθόδων παραγωγής	(2)
Αύξηση της παραγωγικής δυναμικότητας για ήδη παραγόμενα προϊόντα/υπηρεσίες	(3)
Διεύρυνση της παραγωγικής δυναμικότητας για την παραγωγή νέων προϊόντων/υπηρεσιών	(4)
Συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία, ή θέματα υγιεινής και ασφαλείας	(5)
Εξοικονόμηση και διαχείριση της ενέργειας	(6)
ΣΥΝΟΛΟ	100%

Και για τη διετία 2013-2014, ποιες είναι οι εκτιμήσεις σας για την πορεία των επενδύσεων της επιχείρησής σας στην Ελλάδα; Θα λέγατε ότι θα αυξηθούν, θα μειωθούν ή θα παραμείνουν σχεδόν αμετάβλητες;

ΕΡ.33	Θα αυξηθούν	1 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 31 & ΜΕΤΑ ΤΗΝ
ΕΡ.33	Θα μειωθούν	2 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 32 & ΜΕΤΑ ΤΗΝ
	Θα παραμείνουν σχεδόν αμετάβλητες	3 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.33
	Είναι πολύ πρώιμος ο σχεδιασμός	4 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.33
	Συνέχιση υφιστάμενων σχεδίων	5 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.33
	Μόνο οι απαραίτητες επενδύσεις συντήρησης	6 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.33

	(ποσοστό %)
Σε τι ποσοστό περίπου εκτιμάτε ότι θα αυξηθούν οι επενδύσεις σας στην ελληνική αγορά τη διετία 2013-2014 σε σύγκριση με την προηγούμενη διετία; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΣΑΣ	

	(ποσοστό %)
Σε τι ποσοστό περίπου εκτιμάτε ότι θα μειωθούν οι επενδύσεις σας στην ελληνική αγορά τη διετία 2013-2014 σε σύγκριση με την προηγούμενη διετία; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΣΑΣ	

Σε ποιους από τους παρακάτω τομείς θα λέγατε ότι εντοπίζονται οι μεγαλύτερες ανάγκες χρηματοδότησης της επιχείρησής σας; **ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ**

Σε επενδύσεις;	1
Σε κεφάλαια κίνησης;	2
Σε υποχρεώσεις προς τρίτους (εφορία, ΙΚΑ, ΔΕΗ κλπ);	3
Σε εξόφληση δανείων;	4
Σε όλους	5
Σε κανέναν	6

Ποιες είναι οι κυριότερες πηγές χρηματοδότησης της επιχείρησής σας την τελευταία διετία; **ΕΩΣ ΤΡΕΙΣ**

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ - ΙΕΡΑΡΧΙΚΑ

	1 ^η πηγή	2 ^η πηγή	3 ^η πηγή
Ο τραπεζικός δανεισμός;	1	1	1
Συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα (ΕΣΠΑ, 7 ^ο Πρόγραμμα Πλαίσιο κλπ);	2	2	2
Έκδοση ομολόγων;	3	3	3
Αποθεματικά (κέρδη προηγούμενων ετών);	4	4	4
Αύξηση μετοχικού κεφαλαίου;	5	5	5
Εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης (venture capital, business angels κλπ);	6	6	6
Άλλη	7	7	7
Καμία	8		

Έχει η επιχείρησή σας την τελευταία διετία συμμετάσχει σε κάποιο/α από τα παρακάτω προγράμματα ΕΣΠΑ

ή ευρωπαϊκά; **ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ**

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητα - Επιχειρηματικότητα (ΕΣΠΑ 2007-2013)	1
Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης (ΕΤΕΑΝ)	2
7 ^ο Πρόγραμμα Πλαίσιο	3
Άλλο	7
Κανένα	8

Στο σημερινό οικονομικό περιβάλλον, σε ποιο βαθμό θεωρείτε απειλή για την επιχείρησή σας:...

	Καθόλου				Σε μεγάλο βαθμό
Την έλλειψη ρευστότητας, επειδή οι τράπεζες δεν εγκρίνουν νέα δάνεια; ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ 1-5, ΟΠΟΥ 1 ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 5 ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	1	2	3	4	5
Την έλλειψη ρευστότητας, επειδή οι προμηθευτές, ή οι πελάτες σας αντιμετωπίζουν οι ίδιοι πρόβλημα ρευστότητας;	1	2	3	4	5
Την έλλειψη ρευστότητας, επειδή έχουν περιοριστεί οι πληρωμές, ή οι εργασίες από το βασικό πελάτη της επιχείρησής σας;	1	2	3	4	5
Την πίεση από ανταγωνιστές που βασίζονται σε χαμηλό κόστος;	1	2	3	4	5
Την πίεση από ανταγωνιστές που βασίζονται στην ποιότητα, ή στη διαφοροποίηση;	1	2	3	4	5
Την μετατόπιση του αγοραστικού προτύπου σε φθηνότερες κατηγορίες προϊόντων/υπηρεσιών;	1	2	3	4	5
Το υψηλό κόστος λειτουργίας (π.χ. μισθολογικό, κόστος ενέργειας);	1	2	3	4	5

Τα τελευταία 2 χρόνια, η επιχείρησή σας σε ποιο βαθμό προχώρησε σε:...

	Καθόλου				Σε μεγάλο βαθμό
Μείωση του αριθμού των απασχολούμενων;	1	2	3	4	5
Μείωση της παραγωγής ή της δραστηριότητάς της;	1	2	3	4	5
Μείωση των τιμών της στα προϊόντα / υπηρεσίες της;	1	2	3	4	5
Περικοπή έμμεσων παροχών προς τους εργαζόμενους;	1	2	3	4	5
Συγκράτηση, ή μείωση των τακτικών αποδοχών του προσωπικού;	1	2	3	4	5
Περικοπές σε πριμ και επιδόματα παραγωγικότητας;	1	2	3	4	5

Προσαρμογή του χρόνου εργασίας;	1	2	3	4	5
---------------------------------	---	---	---	---	---

Το 2013 σε σχέση με το 2012, εκτιμάτε ότι οι πωλήσεις της επιχείρησής σας στην ελληνική αγορά, θα αυξηθούν, θα μειωθούν, ή θα παραμείνουν σχεδόν αμετάβλητες;

Θα αυξηθούν	1	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 51 ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ 53
Θα μειωθούν	2	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 52 ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΡ.53
Σχεδόν αμετάβλητες	3	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 53

		(ποσοστό %)
Σε τι ποσοστό περίπου εκτιμάτε ότι θα αυξηθούν οι πωλήσεις σας στην ελληνική αγορά; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΣΑΣ		

		(ποσοστό %)
Σε τι ποσοστό περίπου εκτιμάτε ότι θα μειωθούν οι πωλήσεις σας στην ελληνική αγορά; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΣΑΣ		

Οι εξαγωγές της επιχείρησής σας; Εκτιμάτε ότι θα αυξηθούν, θα μειωθούν, ή θα παραμείνουν σχεδόν αμετάβλητες το 2013 σε σχέση με το 2012;

Θα αυξηθούν	1	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 54
Θα μειωθούν	2	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 54
Θα παραμείνουν σχεδόν αμετάβλητες	3	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 54
Η επιχείρηση δεν κάνει εξαγωγές	8	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.55

Τι ποσοστό του τζίρου σας το 2013 εκτιμάτε ότι θα αντιστοιχεί σε εξαγωγές;

Λιγότερο από 10%	1
10% - 19%	2
20% - 39%	3
Μεγαλύτερο του 40% των πωλήσεων	4
Η επιχείρηση δεν θα κάνει εξαγωγές	8

Το 2012 πραγματοποιήσατε κέρδη, ή ζημιές;

Κέρδη	1
Ζημιές	2
Ούτε κέρδη/ούτε ζημιές /οριακό αποτέλεσμα/μεταβολή	3

Το 2013 αναμένετε κέρδη, ή ζημιές;

Κέρδη	1
Ζημιές	2
Ούτε κέρδη/ούτε ζημιές /οριακό αποτέλεσμα/μεταβολή	3

ΠΡΟΣΟΧΗ: Η ΕΡΩΤΗΣΗ 57 ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΠΑΝΤΗΘΕΙ ΜΟΝΟ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΕΙΧΕ ΚΕΡΔΗ ΤΟ 2012 ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΕΙ ΚΕΡΔΗ ΤΟ 2013

Τα κέρδη, το 2013, εκτιμάτε ότι θα έχουν αύξηση, μείωση, ή θα παραμείνουν σχεδόν αμετάβλητα, σε σχέση με το 2012;

Αύξηση	1
Μείωση	2
Αμετάβλητα	3

ΠΡΟΣΟΧΗ: Η ΕΡΩΤΗΣΗ 57 ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΠΑΝΤΗΘΕΙ ΜΟΝΟ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΕΙΧΕ ΖΗΜΙΕΣ ΤΟ 2012 ΚΑΙ ΑΝΑΜΕΝΕΙ ΖΗΜΙΕΣ ΤΟ 2013

Οι ζημιές, το 2013, εκτιμάτε ότι θα έχουν αύξηση, μείωση, ή θα παραμείνουν σχεδόν αμετάβλητες, σε σχέση με το 2012;

Αύξηση	1
Μείωση	2
Αμετάβλητες	3

Γ. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΩΝ

Μια επιχείρηση αντλεί γνώση από διάφορες πηγές. Η επιχείρησή σας, σε ποιο βαθμό χρησιμοποιεί, ως πηγή γνώσης...	Καθόλου					Σε μεγάλο βαθμό
Τους πελάτες της; ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΜΕ ΤΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΤΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ 1-5, ΟΠΟΥ 1 ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 5 ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ	1	2	3	4	5	
Τους προμηθευτές της;	1	2	3	4	5	
Τους ανταγωνιστές;	1	2	3	4	5	
Τα Πανεπιστήμια, και τα ερευνητικά κέντρα;	1	2	3	4	5	

Διαθέτει η επιχείρησή σας οργανωμένο τμήμα έρευνας και ανάπτυξης (in-house R&D);

Ναι	1	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 64
Όχι	2	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 65

Κατά προσέγγιση, πόσοι εργαζόμενοι απασχολούνται στο τμήμα έρευνας και ανάπτυξης της επιχείρησής σας; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
---	--

Σε πόσα ερευνητικά έργα (ευρωπαϊκά ή συγχρηματοδοτούμενα) έχει συμμετάσχει η επιχείρησή σας την τελευταία διετία; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΕΡΓΩΝ	
---	--

Περίπου τι ποσοστό του ετήσιου τζίρου της επιχείρησής εκτιμάτε ότι επενδύεται σε έρευνα και ανάπτυξη; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΣΑΣ	(ποσοστό %)
---	-------------

Έχει η επιχείρησή σας την τελευταία διετία υποβάλει αίτηση για πατέντες στο εξωτερικό;

Ναι	1	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 68
Όχι	2	→ ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ. 70

Πόσες αιτήσεις έχουν υποβληθεί για πατέντες την τελευταία διετία; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΑΙΤΗΣΕΩΝ	
--	--

Έχουν οι πατέντες αυτές αξιοποιηθεί στην παραγωγική διαδικασία;

Ναι	1
Όχι	2

Προετοιμάζετε την τρέχουσα περίοδο να υποβάλετε νέα αίτηση ή νέες αιτήσεις για πατέντες;

Ναι 1
Όχι 2

Κατά τη τελευταία διετία (2011-2012) η επιχείρησή σας δημιούργησε κάποια νέα, ή σημαντικά βελτιωμένα προϊόντα ή υπηρεσίες; **ΕΞΑΙΡΕΤΑΙ Η ΑΠΛΗ ΜΕΤΑΠΩΛΗΣΗ ΝΕΩΝ ΑΓΑΘΩΝ ΑΛΛΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΜΟΝΟ ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ**

ΕΡ.73 Ναι 1 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.72 ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ
Όχι 2 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.74

		(ποσοστό %)
	Μπορείτε να εκτιμήσετε περίπου τι ποσοστό του ετήσιου τζίρου της επιχείρησης μπορεί να αποδοθεί σε αυτά τα νέα προϊόντα/υπηρεσίες; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΣΑΣ	

Τα νέα ή σημαντικά βελτιωμένα προϊόντα/υπηρεσίες που δημιούργησε η επιχείρησή σας ήταν: **ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ**

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Νέα για την επιχείρησή σας; 1
Νέα για την ελληνική αγορά; 2
Νέα για την παγκόσμια αγορά; 3

Κατά την τελευταία διετία (2011-2012), η επιχείρησή σας έχει εισάγει κάποιες καινοτομίες που αφορούν παραγωγικές διαδικασίες, ή διεργασίες;

Ναι 1 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.75
Όχι 2 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.76

Συγκεκριμένα, τι αφορά η καινοτομία που εισήγαγε η επιχείρησή σας: **ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ**

Μεθόδους παραγωγής προϊόντων/υπηρεσιών 1
Πρακτικές που εφαρμόζονται στην εφοδιαστική αλυσίδα της επιχείρησης (logistics) 2
Τρόπους χρήσης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών 3

Κατά την τελευταία διετία (2011-2012), η επιχείρησή σας έχει εισάγει κάποιες καινοτομίες που αφορούν την οργάνωση, την εμπορία, ή το μάρκετινγκ;

Ναι 1 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.77
Όχι 2 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.78

Συγκεκριμένα, τι αφορά η καινοτομία που εισήγαγε η επιχείρησή σας: **ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ**

Μεθόδους οργάνωσης της εργασίας; 1
Μεταβολές στο design, ή τη συσκευασία προϊόντων/υπηρεσιών; 2
Μεθόδους πωλήσεων ή διάθεσης προϊόντων/υπηρεσιών; 3
Αναβάθμιση των υπηρεσιών μετά την πώληση (after sales); 4

Δ. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Στην επιχείρησή σας αντιμετωπίζετε δυσκολίες στην εύρεση υποψηφίων με τα κατάλληλα για κάθε θέση προσόντα και δεξιότητες, ή όχι;

Ναι 1 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΙΣ ΕΡ.79-82
Όχι 2 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.83

Σχετικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει η επιχείρηση στην εύρεση υποψηφίων, θα λέγατε ότι οι υποψήφιοι:...		ΝΑΙ	ΟΧΙ
Γ	Έχουν περισσότερα προσόντα από ό,τι απαιτεί η θέση εργασίας;	1	2
	Δεν πληρούν τις προδιαγραφές της θέσης εργασίας;	1	2
	Δεν διαθέτουν την προσωπικότητα που χρειάζεται η επιχείρηση;	1	2
	Είναι λίγοι, ή δεν υπάρχουν υποψήφιοι για τη θέση;	1	2

Σε σχέση με τη θέση εργασίας τους, θα λέγατε, γενικά, ότι εντοπίζετε ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων στους εργαζόμενους της επιχείρησής σας;

Ναι 1 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΙΣ ΕΡ.84-95
Όχι 2 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.96

Κατά τη γνώμη σας, που οφείλεται το γεγονός ότι το υπάρχον προσωπικό δεν καλύπτει ικανοποιητικά τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας;		ΝΑΙ	ΟΧΙ
	Στις αδυναμίες του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος να παρέχει τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες;	1	2
	Σε ελλείψεις των προγραμμάτων εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού;	1	2
	Σε αστοχία της διαδικασίας επιλογής προσωπικού;	1	2
	Στη συχνή αντικατάσταση του προσωπικού;	1	2

Σε ποιες δεξιότητες πιστεύετε ότι υστερούν, πάντοτε σε σχέση με τη θέση εργασίας τους;		ΝΑΙ	ΟΧΙ
	Σε τεχνικές γνώσεις που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη εργασία;	1	2
	Στη διαχείριση τεχνολογίας και καινοτομίας;	1	2
	Στη βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής;	1	2
	Στην προφορική και γραπτή επικοινωνία;	1	2
	Στη γνώση ξένων γλωσσών;	1	2
	Στην εργασία σε ομάδες;	1	2
	Στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών και στην ανάληψη ρίσκου;	1	2
	Σε ικανότητες οργάνωσης και διοίκησης έργου (project management);	1	2

Στην επιχείρησή σας...		ΝΑΙ	ΟΧΙ
	Έχετε θεσμοθετημένες διαδικασίες αξιολόγησης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού;	1	2
	Εφαρμόζετε σύστημα σύνδεσης μισθών/παραγωγικότητας;	1	2

Εφαρμόζετε προγράμματα εκπαίδευσης προσωπικού στην επιχείρησή σας;

Ναι 1 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΙΣ ΕΡ.99-103
Όχι 2 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.104

Με ποιον τρόπο εκπαιδεύετε το προσωπικό σας;	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Με προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης;	1	2
Με τη χρηματοδοτούμενη από την εταιρία συμμετοχή σε σεμινάρια εκτός επιχείρησης;	1	2
Με συστηματική ανταλλαγή πρακτικών εμπειριών ανάμεσα στους εργαζόμενους;	1	2
Με On-the-job training;	1	2
Με κυκλική εναλλαγή εργαζομένων (Job Rotation);	1	2

Η συνολική απασχόληση στην επιχείρησή σας, εκτιμάτε ότι θα αυξηθεί, θα μειωθεί ή θα παραμείνει σχεδόν αμετάβλητη την επόμενη διετία;

Θα αυξηθεί 1 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.105
Θα μειωθεί 2 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.105
Θα παραμείνει σχεδόν αμετάβλητη 3 → ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡ.106

Πόσο εκτιμάτε ότι θα μεταβληθεί η συνολική απασχόληση στην επιχείρησή σας την επόμενη διετία;

Λιγότερες από 5 θέσεις εργασίας 1
Μεταξύ 5 έως 19 θέσεις 2
Μεταξύ 20 έως 49 θέσεις 3
Μεταξύ 50-99 θέσεις 4
100 θέσεις και άνω 5

Την επόμενη διετία πιστεύετε ότι θα μειωθεί σημαντικά, μάλλον θα μειωθεί, θα παραμείνει σχεδόν αμετάβλητο, μάλλον θα αυξηθεί, θα αυξηθεί σημαντικά...	Θα μειωθεί σημαντικά	Μάλλον θα μειωθεί	Θα παραμείνει σχεδόν αμετάβλητο	Μάλλον θα αυξηθεί	Θα αυξηθεί σημαντικά
Το ανειδίκευτο προσωπικό της επιχείρησής σας;	1	2	3	4	5
Οι απόφοιτοι τεχνικών σχολών και επαγγελματικών λυκείων (πχ. ΕΠΑΛ-ΕΠΑΣ, ΙΕΚ, Τεχνολογικό Λύκειο);	1	2	3	4	5
Οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;	1	2	3	4	5
Οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης;	1	2	3	4	5
Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης;	1	2	3	4	5

Και για τον αριθμό των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο κλάδο σας την επόμενη διετία τι πιστεύετε; Θα αυξηθεί, θα μειωθεί, ή θα παραμείνει σχεδόν αμετάβλητος;

Θα αυξηθεί 1
Θα μειωθεί 2
Θα παραμείνει σχεδόν αμετάβλητος 3

Κατά τη γνώμη σας, ποιοι παράγοντες του εξωτερικού περιβάλλοντος αναμένετε να επηρεάσουν σημαντικά τη λειτουργία της επιχείρησής την επόμενη διετία; **ΜΕΧΡΙ ΤΡΕΙΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ**

1.

	2.
	3.

	Σε γενικές γραμμές, ποια ήταν η κατανομή του κύκλου εργασιών σας το 2012, στις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η επιχείρησή σας; Μπορείτε να εκτιμήσετε περίπου τι ποσοστό % προέρχεται από την εγχώρια αγορά, την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα Βαλκάνια, την Τουρκία, ή άλλες χώρες; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΣΑΣ	(ποσοστό %)	
	Την εγχώρια αγορά;		(1)
	Την Ευρωπαϊκή Ένωση;		(2)
	Τα Βαλκάνια;		(3)
	Την Τουρκία;		(4)
	Άλλες χώρες; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΠΟΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡ. 114		(5)
	ΣΥΝΟΛΟ	100%	
	ΕΑΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΤΕ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΧΩΡΕΣ ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΠΟΙΕΣ		

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

	ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ: Συνολικός (μέσος ετήσιος) <u>αριθμός</u> των απασχολούμενων <u>πλήρους απασχόλησης</u> στην επιχείρησή σας	
	Αριθμός <u>γυναικών</u> πλήρους απασχόλησης	
	Αριθμός απασχολούμενων <u>μερικής απασχόλησης</u>	
	Αριθμός απασχολούμενων <u>εποχικής απασχόλησης</u>	

	Τι ποσοστό του προσωπικού της επιχείρησης είναι απόφοιτοι ΤΕΙ, τι ποσοστό απόφοιτοι ΑΕΙ και τι ποσοστό κάτοχοι Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΑΘΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ - ΟΧΙ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΟΧΗ: ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΜΟΝΟΝ ΤΙΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	(ποσοστό %)	
	Απόφοιτοι ΤΕΙ		(1)
	Απόφοιτοι ΑΕΙ		(2)
	Κάτοχοι Μεταπτυχιακού / Διδακτορικού τίτλου		(3)

	Τι ποσοστό του προσωπικού εργάζεται στην επιχείρηση λιγότερο από 2 έτη, τι ποσοστό από 2 έως 10 έτη και τι ποσοστό περισσότερο από 10 έτη; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΑΘΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ	(ποσοστό %)
--	---	--------------------

Προσωπικό που εργάζεται λιγότερο από 2 έτη		(1)
Προσωπικό που εργάζεται από 2-10 έτη		(2)
Προσωπικό που εργάζεται >10 έτη		(3)
ΣΥΝΟΛΟ	100%	

Κατά προσέγγιση / περίπου τι ποσοστό του προσωπικού είναι κάτω των 29 ετών, τι ποσοστό από 30 έως 49 ετών, τι ποσοστό από 50 ετών και άνω; ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΚΑΘΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ	(ποσοστό %)	
Κάτω των 29 ετών		(1)
Από 30-49 ετών		(2)
Από 50 ετών και άνω		(3)
ΣΥΝΟΛΟ	100%	

Σας ευχαριστούμε θερμά για τη συμμετοχή σας.

**Τα αποτελέσματα της έρευνας,
θα δημοσιοποιηθούν από το IOBE.**

PUBLIC ISSUE AE

Βασιλέως Κωνσταντίνου 16, Τ.Κ. 116 35, Αθήνα

Τηλ.: 210-7575 000, Fax: 210-7575 100

E: info@publicissue.gr, W: www.publicissue.gr

